



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și
ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate
conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea
Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Întocmit, Expert orientare profesională 1,2,3
Sidor Ruxandra Andreea

Avizat, Manager Proiect
Lăpușan Ștefan

METODOLOGIE DE ORIENTARE ȘI CONSILIERE PROFESIONALĂ



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și
ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate
conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea
Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

CUPRINS

CAPITOLUL I - SCOPUL METODOLOGIEI	3
CAPITOLUL II - DOMENIUL DE APLICARE	5
CAPITOLUL III - DOCUMENTE DE REFERINȚĂ	6
CAPITOLUL IV - DEFINIȚII ALE TERMENILOR	7
V. BENEFICIARII ACTIVITĂȚII DE ORIENTARE ȘI CONSILIERE PROFESIONALĂ	9
CAPITOLUL VI - COMPETENȚELE ȘI ATRIBUȚIILE EXPERTULUI ORIENTARE PROFESIONALĂ	10
CAPITOLUL VII - ASPECTE GENERALE PRIVIND ORIENTAREA ȘI CONSILIEREA PROFESIONALĂ	12
CAPITOLUL VIII - DESCRIEREA ACTIVITĂȚILOR DE ORIENTARE ȘI CONSILIERE PROFESIONALĂ DE GRUP	22
1. PIAȚA MUNCII	29
2. EVALUAREA ȘI AUTOEVALUAREA PERSONALITĂȚII	36
3. ÎNCREDEREA ÎN SINE ȘI DEZVOLTAREA ABILITĂȚILOR	66
4. METODE ȘI TEHNICI DE CĂUTARE A UNUI LOC DE MUNCĂ	81
CAPITOLUL IX - CONSILIEREA PROFESIONALĂ INDIVIDUALĂ	99



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

CAPITOLUL I - SCOPUL METODOLOGIEI

Metodologia privind orientarea și consilierea profesională stabilește etapele, metodele, instrumentele necesare pentru desfășurarea activităților de orientare și consiliere profesională pentru 185 de elevi din învățământul secundar superior și terțiar non-universitar cu profil de turism și alimentație din regiunea Nord-Vest, proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, axa prioritară Educație și Competențe.

Obiectivul general al proiectului

Creșterea participării elevilor din învățământul secundar superior și terțiar non-universitar din regiunea Nord-Vest la programe de învățare la locul de muncă și dezvoltarea deprinderilor socio-profesionale prin organizarea de stagii de practică, consiliere și orientare profesională pentru 185 de elevi din unitățile de învățământ cu profil de turism și alimentație.

Obiectivele specifice ale proiectului

1. OS1 - Creșterea capacității de integrare pe piața muncii pentru 185 de elevi prin implicarea într-un program de consiliere și orientare profesională, respectiv într-un program de sensibilizare informare privind nediscriminarea și egalitatea de șanse pe piața muncii pe o perioadă de 17 luni

Programul de consiliere profesională va constitui o tehnică care va susține abordarea individualizată a beneficiarilor grupului țintă și va stabili activarea acestora. Programul de orientare și consiliere profesională va avea în vedere abordarea eficientă a situațiilor dificile precum: neidentificarea unui parcurs profesional ca urmare a necunoașterii propriilor competențe/abilități; scepticismul privind reușita; pasivitatea în raport cu propriul viitor profesional etc.

Activitatea de orientare și consiliere profesională constituie un ansamblu de servicii acordate persoanelor selectate din grupul țintă care au ca scop:

- a) furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor;
- b) evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea orientării profesionale;
- c) dezvoltarea abilităților și a încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către acesta a deciziei privind propria carieră;
- d) instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și

ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

În ceea ce privește sesiunile de sensibilizare –informare asupra principiului nediscriminării și a principiului egalității de șanse, se urmărește o integrare cât mai completă a viitorilor absolvenți pe piața muncii. În ceea ce privește persoanele predispuse la discriminare, sensibilizarea elevilor în calitate de viitori angajați are rolul de a dezvolta un comportament adecvat pe piața muncii în raport cu aceștia.

2.OS2 - Facilitarea tranziției de la educație la piața muncii prin implicarea a 185 de elevi într-un program de practică dezvoltat prin proiect pe o perioadă de 19 luni

Atingerea prezentului obiectiv se va materializa prin realizarea a 185 de stagii de practică, destinate celor 185 de elevi din învățământul secundar superior și terțiar non-universitar, domeniul turism și alimentație. Realizarea acestui obiectiv va contribui la dezvoltarea aptitudinilor de muncă a elevilor cu scopul creșterii șanselor de ocupare în domeniul educațional parcurs și a integrării cu succes a acestora pe piața muncii. Astfel, procesul de tranziție de la școala la viața activă (profesională) va fi facilitat tocmai prin trecerea de la pregătirea exclusiv teoretică oferită în sistemul de învățământ la dobândirea de competențe practice prin învățarea la locul de muncă în domeniul turismului și alimentației. Experiența obținută în cadrul stagiilor va determina creșterea gradului de adaptabilitate la condițiile unui loc de muncă. De altfel, experiența dobândită prin învățarea la locul de muncă va constitui un avantaj în procesul de inserare pe piața muncii. Realizarea acestui obiectiv va sprijini obținerea rezultatului imediat – 185 stagii organizate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și
ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate
conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea
Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

CAPITOLUL II - DOMENIUL DE APLICARE

Metodologia se va aplica în cadrul activităților de orientare și consiliere profesională organizate în cadrul proiectului **“Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație din regiunea Nord-Vest”**, proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, axa prioritară Educație și Competențe.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

CAPITOLUL III - DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

- *Legea nr. 1/2011 – Legea Educației Naționale*
- *Anexa I la Ordinul comun M.E.C.T.S.- M.M.F.P.S. nr.4469/2.06.2012/ nr.1804 / 03.07.2012*
- *Anexa II la Ordinul comun M.E.C.T.S. - M.M.F.P.S nr. 4469/12.06.2012 /nr.1804/ 03.07.2012*
- *Ghidul solicitantului - condiții specifice stagiilor de practică pentru elevi;*
- *Radu, Nicolae, Teste psihologice pentru orientarea în carieră și autocunoaștere. Teste. Grile de corecție. Evaluări, Editura Polirom, 2006.*
- *Gheorghe Arădăvoaice, Ștefan Popescu. Cunoașterea de sine. Teste psihologice de autoevaluare. Editura Antet.*
- *Jim Barrett. Teste pentru carieră, aptitudini și selecție. Meteor press, 2007.*
- *Jim Barrett, Teste de autocunoaștere, All Beck, 2002.*
- *Levenson L., Miclea M., Opre A. Orientare în carieră. Ghid pentru profesori*
- *Bolboceanu A. Cunoașterea elevului: consiliere și orientare (Ghid metodologic pentru formarea cadrelor didactice din învățământul preuniversitar). Chișinău, Știința, 2007.*
- *Economic Impact from COVID-19, april 2020, <https://wttc.org>*
- http://www.testepsihologice.net/valori#.X_g60-gzaM8
- https://academiaromana.ro/SARS-CoV-2/doc/d08-Impactul_macroeconomic_al_COVID-19.pdf
- <https://dokumen.tips/documents/piramida-nevoilor-lui-maslowdoc.html>



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI). Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

CAPITOLUL IV - DEFINIȚII ALE TERMENILOR

Consilierea reprezintă relația interumană de ghidare dintre persoana specializată (consilierul) și persoana care solicită asistență de specialitate (clientul sau consiliatul).

Consilierea profesională îi ajută pe indivizi să își clarifice scopurile și aspirațiile, să își înțeleagă propria identitate, să ia decizii informate, să fie responsabili pentru propriile acțiuni, să-și managerieze cariera și tranziția de la școală la piața muncii, de la un loc de muncă la altul.

Orientarea profesională vizează dezvoltarea personală și înzestrarea elevilor cu cunoștințele și abilitățile necesare pentru managementul propriului traseu educațional și profesional, reprezentând un proces de pregătire și îndrumare a elevilor către discipline și domenii potrivite structurii de personalitate a acestora.

Informarea cu privire la carieră include informațiile necesare pentru a planifica, obține și menține angajarea. Prin acest tip de intervenție se oferă informații despre diferite ocupații, abilități, oportunități de învățare, tendințe ale pieței muncii, programe educaționale, instituții educaționale și de formare, programe guvernamentale sau nonguvernamentale, oportunități de muncă etc.

Consilierea pentru angajare îi ajută pe indivizi să își clarifice scopurile imediate privind angajarea, să înțeleagă și să acceseze un job, să își dezvolte abilitățile necesare pentru a căuta și obține un loc de muncă (redactarea unui CV, abilități necesare participării la un interviu).

Consilierea psihopedagogică/ educațională reprezintă un demers calificat, organizat pe principii științifice, ce permite acordarea unei asistențe de specialitate acelor persoane implicate în procesul educațional (elevi, studenți, cadre didactice, părinți, diriginți, directori de instituții educaționale etc.) care întâmpină anumite dificultăți.



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și
ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate
conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea
Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Consiliere psihologică reprezintă intervenția psihologică realizată cu scopul optimizării, autocunoașterii, dezvoltării personale și / sau prevenției și remiterii problemelor emoționale, cognitive și de comportament.

Evaluarea psihologică reprezintă măsurarea prin metode specifice în vederea cunoașterii diferitelor aspecte și componente ale vieții psihice (interese, motivații, aptitudini și abilități, trăsături de personalitate etc.)



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

V. BENEFICIARIII ACTIVITĂȚII DE ORIENTARE ȘI CONSILIERE PROFESIONALĂ

Beneficiarii activităților de consiliere și orientare în carieră din cadrul proiectului sunt din rândul elevilor cu domiciliul în regiunea de dezvoltare Nord-Vest care urmează cursurile unei unități de învățământ cu profil de turism și alimentație.

În conformitate cu prevederile Ghidului Solicitantului Condiții Specifice, grupul țintă este reprezentat de persoane (elevi) care beneficiază de sprijin pentru participarea la programe de educație/FP - 185 elevi - din care persoane de etnie romă - 19 elevi

În ceea ce privește localitatea de proveniență a elevilor din cadrul unităților de învățământ secundar superior și terțiar non-universitar analizate, aceștia vor proveni din regiunea Nord-Vest.

Calificarile și nivelurile de calificare pentru care se realizează pregătirea:

- Elevi (ISCED 3, nivel de calificare 4)
- Elevi (ISCED 4, nivel de calificare 5, înmatriculați în școlile postliceale/ de maistri organizate la nivelul unităților de învățământ)

Criterii de eligibilitate

Pentru a fi eligibil de a participa în cadrul acestui program, un elev trebuie să fie domiciliat în regiunea Nord-Vest și înregistrat la o unitate de învățământ secundar superior (liceu, scoala profesională) sau terțiar non-universitar (postliceala) cu profil în domeniul turismului și alimentației.

- clasele a XI-a și a XII-a pentru elevii de liceu
- clasele a X-a și XI-a pentru elevii din școlile profesionale
- toți anii de studiu pentru elevii din unitățile de învățământ postliceal

Criterii de selecție

Va fi realizată o ierarhizare pentru ocuparea numărului de locuri disponibile (185 de locuri) ținându-se cont de anul de studiu în care se afla elevul. Elevii din ani terminali vor avea prioritate. Al doilea criteriu de selecție va fi apartenența la grupul țintă al elevilor de etnie romă (în scopul atingerii indicatorului aferent).

Criterii de departajare

Criteriul de departajare va fi reprezentat de mediile obținute în semestrul anterior. În cazul în care doi sau mai mulți elevi au aceeași medie, criteriul de departajare suplimentar va fi reprezentat de data de înscriere în grupul țintă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și
ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate
conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea
Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

CAPITOLUL VI - COMPETENȚELE ȘI ATRIBUȚIILE EXPERTULUI ORIENTARE PROFESIONALĂ

Expertii orientare profesională care au atribuții specifice domeniului orientării și consilierii profesionale trebuie să dețină următoarele competențe cheie:

- a) demonstrează un comportament etic și o conduită profesională adecvată în îndeplinirea rolurilor și responsabilităților;
- b) demonstrează susținerea și conducerea clientului în procesul de învățare, în dezvoltarea carierei și în rezolvarea problemelor personale ale acestuia;
- c) demonstrează conștientizarea și aprecierea diferențelor culturale ale clientului, pentru a interacționa în mod eficient cu toate categoriile de populație;
- d) integrează teoria și cercetarea în practica orientării, dezvoltării carierei, consilierii și consultării;
- e) demonstrează abilitatea de a proiecta, implementa și evalua programe și intervenții de consiliere și orientare;
- f) demonstrează conștientizarea propriilor capacități și limite;
- g) demonstrează abilitatea de a comunica eficient cu colegii sau clienții, utilizând un nivel adecvat al limbajului;
- h) demonstrează cunoașterea unor informații actualizate despre educație, formare, tendințele de angajare, piața muncii și aspecte sociale;
- i) demonstrează deschidere socială și multiculturală;
- j) demonstrează abilități de cooperare eficiente într-o echipă de profesioniști.

Expertii orientare profesională trebuie să posede competențe specializate, în următoarele domenii:

- a) Evaluare
- b) Orientare educațională
- c) Dezvoltarea carierei
- d) Consiliere individuală și de grup
- e) Managementul informațiilor
- f) Consultare și coordonare
- g) Cercetare și evaluare
- h) Managementul de programe/servicii
- i) Dezvoltarea unei relații cu comunitatea
- j) Plasare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySmsis 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Expertul orientare profesională are în cadrul proiectului **“Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație din regiunea Nord-Vest”**, următoarele atribuții:

- Asigură planificarea programelor de consiliere și orientare profesională
- Stabilește scopurile și obiectivele instruirii și / sau prezentărilor, precum și metodele de instruire.
- Elaborează materialele de lucru pentru organizarea programului de consiliere și orientare etc.
- Realizarea sesiunilor de workshop de grup pe toată perioada de implementare a proiectului
- Furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor;
- Evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea orientării profesionale; dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către acesta a deciziei privind propria carieră;
- Instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă
- Furnizarea de informații precise și susținerea elevilor în luarea deciziilor care îi afectează evoluția ulterioară pe planul carierei;
- Elaborarea listei de prezentă la locația intalnirii
- Crearea instrumentelor necesare derulării activității de informare și consiliere: teste de aptitudini, chestionare personale de consiliere personală, teste comportamentale pentru interviuri etc;
- Aplicarea de teste individuale și de susținere a unor discuții interactive legate de recomandări din domeniul informării și consilierii profesionale
- Întocmirea recomandărilor cu privire la nevoile de formare suplimentare pentru grupul țintă și sprijinirea grupul țintă în identificarea celor mai bune opțiuni
- Efectuarea consiliere individuale dar și a consiliere colective
- Identificarea și propunerea de alternative adecvate în scopul atingerii unor obiective profesionale realist definite
- Întocmirea unor dosare individuale pentru fiecare elev implicat care vor completa listele de prezentă și agendele de discuții parcurse
- Comunicarea rezultatelor evaluărilor individuale elevilor participanți
- Întocmește rapoarte proprii de activitate



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

CAPITOLUL VII - ASPECTE GENERALE PRIVIND ORIENTAREA ȘI CONSILIEREA PROFESIONALĂ

Orientarea și consilierea profesională încep cu orientarea școlară, care constă în îndrumarea elevului în vederea alegerii unei forme de învățământ potrivit nivelului de pregătire atins anterior și, mai ales, conform aptitudinilor, intereselor profesionale și personalității lui.

Orientarea școlară constituie o etapă premergătoare orientării profesionale. Important este că, încă de la această etapă, să se țină seama de criteriul integrării ulterioare a actualului elev în viața activă, inclusiv în activitatea profesională.

Orientarea școlară se realizează prin următoarele acțiuni:

- Evaluarea nivelului cunoștințelor și deprinderilor care poate fi efectuată prin examene și probe profesionale.
- Diagnosticul psihologic stabilit de specialist prin aplicarea unor baterii de teste psihologice: teste de aptitudini, teste de interese profesionale, teste și chestionare de personalitate.
- Formularea recomandărilor privind continuarea educației,
- Informarea referitor la unitățile școlare care corespund cerințelor educaționale ale clientului, la condițiile de acces la aceste unități și la formalitățile ce trebuie îndeplinite în acest scop.
- Alcătuirea unui plan de acțiuni orientate spre realizarea recomandărilor formulate.

Consilierea pentru **orientarea școlară** este un serviciu care se oferă atât individual cât și în grup (de exemplu, elevii unei clase). Orientarea școlară presupune și o serie de activități dedicate părinților și profesorilor. Influența acestora asupra deciziei copilului poate fi mai mare sau mai mică în funcție de mentalitate, de poziția socială, de nivelul lor cultural. Colaborarea cu părinții se poate face prin întrevederi, reuniuni, seminarii, conferințe. Scopul este același: transformarea părinților și profesorilor în aliați în procesul de orientare conștientă și realistă a copiilor pe un drum profesional care să corespundă aptitudinilor, dar și posibilităților concrete oferite pe piața muncii.

Orientarea profesională reprezintă ansamblul acțiunilor opționale și



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

consultative realizate prin modalități psihologice și pedagogice, generale și speciale, destinate să sprijine elevul psihologic, moral, informațional în vederea elaborării unor opțiuni profesionale adecvate.

Orientarea profesională are conținuturi bine definite:

- cunoașterea și autocunoașterea personalității elevilor, în vederea autodeterminării profesionale, a corelării optime între posibilități, aspirații și cerințe socioprofesionale;
- stimularea elevilor să opteze pentru domenii profesionale în concordanță cu aptitudinile generale și speciale de care dispun etc.;
- educarea elevilor în vederea unor opțiuni profesionale corecte și realiste; facilitarea percepției categoriilor socio-profesionale și aprecierii situațiilor reale de muncă, de respect pentru fiecare domeniu de activitate;
- îndrumarea și consilierea elevilor în scopul elaborării planurilor profesionale: planificarea propriilor studii în raport cu proiectele profesionale și de carieră; sprijinirea elevilor în prefigurarea proiectivă a devenirii;
- informarea referitor la profesie și domenii profesionale, cunoașterea realităților economice și sociale, precum și a riscurilor și avantajelor profesionale; informarea părinților cu privire la posibilitățile de formare ale elevilor, precum și cu dinamica obiectivă a rutelor școlare și profesionale;
- corectarea opțiunilor formulate neadecvat, reorientarea prin consiliere.

Activitățile consilierului vizează în special sprijinirea procesului de adaptare și integrare a elevilor în comunitatea școlară și locală, proiectarea pedagogică adecvată a activității didactice și educative, dar și elaborarea de programe de formare diferențiată.

Selecția profesională are drept scop depistarea acelor persoane, care datorită proprietăților individuale ale personalității lor, sunt cele mai potrivite pentru a însuși și a realiza activitatea profesională în cadrul unei anumite specialități. A se potrivi unei profesii este o caracteristică probabilă, care reflectă posibilitățile persoanei respective în cele ce privește însușirea unei profesii. Se poate stabili, dacă persoana este sau nu potrivită pentru o profesie anume aplicând metodele de orientare profesională.

Etapile selecției profesionale:



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- I. Studierea psihologică a profesiei, determinarea acelor exigențe care le înaintează omului; elaborarea profesiogramei și stabilirea gradului de impact al fiecărei proprietăți psihologice asupra activității profesionale;
- II. Selectarea metodelor care vor fi utilizate pentru a determina dacă elevul deține însușirile necesare, crearea unui set psihodiagnostic;
- III. Promovarea probelor de diagnostică și elaborarea prognozei referitor la succesul însușirii profesiei și promovării ei. Prognoza poate fi valabilă doar dacă diagnosticul a fost realizat în plan analitic, sintetic și complex. Psihodiagnostica se realizează prin teste și la locul de muncă. Elevii practicanți merg la locul de muncă și lucrează 6 ore zilnic în regim real.

Principiile orientării și consilierii profesionale sunt următoarele:

1. Consilierea se realizează într-o atmosferă binevoitoare, de încredere și siguranță psihologică; recomandările se oferă tacticos;
2. În procesul consilierii expertul orientare profesională face cunoștință cu toate informațiile referitor la elevul practicant, dar ține cont în primul rând de ultima informație;
3. Concluziile expertului orientare profesională se bazează pe studierea integrală a personalității elevului practicant (date obținute prin observare, metoda biografică, anamneza, chestionare, rezultatele testării, diagnoza medicală);
4. Orientare la calitățile pozitive ale personalității, sprijin elevului practicant pentru a se autocunoaște și a se autoaprecia adecvat, stimularea capacității de autodeterminare;
5. Fiecare persoană dispune de capacități, interese, particularități individuale, care pot fi și trebuie valorificate în procesul de autorealizare;
6. Expertul orientare profesională, influențând asupra intelectului și emoțiilor elevului practicant, ține cont de starea lui psihică. Scopul Expertului orientare profesională este să înțeleagă elevul și să se facă înțeles de elev;
7. Cunoașterea profesiogramelor pentru profesiile solicitate în localitatea respectivă;
8. Cunoașterea indicațiilor și contraindicațiilor pentru profesii (materialele



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- necesare pentru diagnostică trebuie să fie la îndemână în momentul consilierii);
9. Toate probele de diagnostică se realizează respectând întocmai instrucțiunile: elevul este ajutat să cunoască resursele și limitele proprii și orientat spre dezvoltarea resurselor;
 10. Expertul orientare profesională poate întreba, analiza, genera informația, informa, oferi recomandări, conștientizând, că este responsabil de urmări.

Orientarea în carieră este expresia unor talente personale sau aptitudini dominante. Pe măsură ce ele se intersectează cu interesele, motivațiile și valorile personale ale individului și ale mediului extern, social și economic, se poate ajunge la modelarea unui traseu profesional optim.

Orientarea profesională este o activitate bazată pe un sistem de principii, metode și procedee de îndrumare a persoanei către o profesie sau un grup de profesii, în conformitate cu aptitudinile, înclinațiile și interesele sale și, pe de altă parte, în funcție de perspectivele pieții forței de muncă și dinamica sferei ocupaționale.

Prin **orientare profesională** se urmărește găsirea pentru fiecare individ a ocupației potrivite, respective asigurarea unui dublu acord între posibilitățile individuale și exigențele profesiilor și între aspirațiile individului și nevoile societății (Butnaru, 1999). Să obții un loc de muncă este important, dar este de asemenea important să înțelegi că fiecare activitate profesională practică face parte din cariera ta, după cum tot din carieră fac parte și activitățile de învățare, modalitățile de petrecere a timpului liber și activitățile de voluntariat. Tot ceea ce faci acum, primele joburi sau următoarele - reprezintă pași în carieră.

Termenul de **consiliere privind cariera** este din ce în ce mai des utilizat pentru a desemna activitatea de orientare profesională a elevului, într-un proces continuu. Literatura de specialitate tinde să substituie denumirea clasică de orientare școlară și profesională cu cea de consilierea carierei elevului.

Orientarea profesională presupune o gamă de activități cum ar fi: consilierea, informarea, evaluarea și îndrumarea, cu scopul de a ajuta persoanele interesate să opteze în ceea ce privește formarea profesională inițială și continuă și oferta de locuri de muncă.

Cariera reprezintă totalitatea profesiilor, meseriilor, ocupațiilor, rolurilor sociale, familiale, funcțiilor, experiențelor de muncă, timpul liber, hobby-urile. Cariera individuală se dezvoltă prin interacțiunea dintre aptitudinile, abilitățile, nevoile și aspirațiile individului și experiența profesională pe care i-o furnizează organizația/ compania. Din această



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI). Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

perspectivă, cariera poate fi privită ca o succesiune de experiențe separate sau care se corelează între ele.

Cariera profesională reprezintă evoluția profesională a unui individ pe parcursul întregii sale vieți. În cadrul aceleiași profesii, în cariera unei persoane se pot înscrie specializări, perfecționări sau promovări profesionale.

Cariera poate fi privită și sub aspect economic, sociologic sau psihologic:

- Sub aspect **economic**, cariera constă într-o succesiune de poziții profesionale ocupate de o persoană, ca urmare a pregătirii și meritelor sale profesionale;
- Sub aspect **sociologic**, reprezintă o succesiune de roluri jucate de o persoană, fiecare dintre ele stând la baza celui ce urmează;
- Sub aspect **psihologic**, alegerea de roluri și succesul în exercitarea lor depind de aptitudinile, interesele, valorile, trebuințele, experiența anterioară și aspirațiile persoanei în cauză (Fiman, 1998).

Profesia reprezintă specialitatea (calificarea) pe care o persoană o dobândește prin studii. Profesia poate constitui: sursă de venituri, modalitate de a obține satisfacții, realizări, prestigiu social, formă de valorificare a pregătirii profesionale, cadru de socializare și de identificare a unor modele de viață.

Calificarea este acțiunea de a (se) califica și rezultatul ei. Acțiunea de calificare reprezintă pregătirea/ formarea profesională care conduce la dobândirea unui ansamblu de competențe profesionale ce permit unei persoane să desfășoare activități specific uneia sau mai multor ocupații.

Ocupația este activitatea pe care o desfășoară efectiv o persoană, într-o unitate economico-socială și care reprezintă pentru aceasta sursă de existență. Rezultatul calificării îl reprezintă recunoașterea formală a pregătirii într-un anumit domeniu de activitate, exprimată printr-un certificat, diplomă sau alt act oficial.

Profilul reprezintă o categorie de activități profesionale ce grupează o serie de ocupații profesionale/specialități/funcții a căror exercitare presupun calificări/competențe profesionale înrudite.

Specialitatea reprezintă un ansamblu de activități care necesită o anumită calificare aprofundată a specializării sau profilului prin programe de formare profesională inițială sau formare profesională continuă. Mulți elevi leagă, adesea, angajabilitatea și



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

competitivitatea lor pe piața forței de muncă de nivelul de studii inițiale atins la începutul carierei și ignoră experiența și noile competențe și deprinderi de activitate performantă în diferite locuri de muncă achiziționate prin practica muncii. O specialitate poate da dreptul exercitării uneia sau mai multor ocupații profesionale înrudite. Specializarea reprezintă o subramură, respectiv o aprofundare a domeniului de studiu, ce oferă o gamă largă de competențe profesionale, care dau dreptul exercitării unei/unor profesii/ocupații înrudite, aceasta putând cuprinde mai multe profile de studiu și specialități.

Cariera apare ca un compromis între ceea ce poate oferi organizația și ceea ce dorește angajatul; reprezintă un fenomen economic și social ce trebuie observat și analizat în dinamica sa. Ansamblul activităților ce definesc o carieră se caracterizează printr-o permanentă evoluție și sunt însoțite de acumulări individuale impuse de posturile și funcțiile deținute.

Competența profesională este capacitatea unei persoane de a interpreta un fenomen, de a soluționa o problemă, de a lua o decizie sau de a îndeplini o sarcină, rezultantă a cunoștințelor, deprinderilor, priceperilor, aptitudinilor și trăsăturilor de personalitate de care dispune.

Consilierea psihologică pentru orientare și dezvoltare în carieră presupune suportul psihologic al dezvoltării profesionale a personalității în contextul învățării pe întreg parcursul vieții. Reprezentând un domeniu al consilierii psihologice, consilierea pentru dezvoltare în carieră întrunește ansamblul activităților care au scopul să îi ajute pe beneficiari (clienți) să conștientizeze calificarea și abilitățile de care dispun, să-și diversifice resursele și opțiunile în relația cu sistemul educațional, cu piața muncii și cu viața în general.

Conform Declarației Asociației Internaționale de Orientare Școlară și Profesională (AIOSP) de la Stockholm (1995), **consilierea și orientarea** sunt servicii care au menirea să ajute persoanele:

- să se înțeleagă și să se evalueze;
- să comunice eficient cu alții;
- să elaboreze planuri cu privire la propria carieră și la formarea adecvată necesară;
- să aibă în vedere cariere alternative;
- să facă față cu succes diferitelor obstacole pentru a-și câștiga locul în societate și pe piața muncii” (Jigău, 2001).



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

*Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și
ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate
conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea
Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628*

În cadrul consilierii profesionale persoana este ajutată să-și dezvolte și să accepte o imagine adecvată despre sine, despre rolul său în societate, să-și revadă concepțiile și să le pună în concordanță cu realitatea înconjurătoare.

Orientarea și consilierea profesională sunt strâns legate de alegerea, schimbarea sau evoluția profesională. Ea se îmbină cu orientarea școlară atunci când se acordă elevilor care se îndreaptă spre o școală profesională, o școală de specialitate (liceu tehnologic, liceu de muzică, liceu sportiv etc.) sau când doresc să urmeze o facultate.

Conceptul de **ghidare (gestionare) a carierei** are două perspective:

- a) cel al individului, care caută să-și valorifice la maximum potențialul fie prin avansarea în carieră, în cazul salariaților, fie prin redobândirea unui loc de muncă, în cazul șomerilor
- b) și/ sau cel al firmei, care tinde să găsească criteriile optime de selectare a salariaților.

Fiecare perspectivă are ceva de oferit: cel ce vrea să facă o carieră este pasionat de muncă lui; salariatul este echilibrat, iar întreprinzătorul este flexibil. Astfel, consilierea **pentru dezvoltarea în carieră** devine o componentă semnificativă a serviciilor furnizate în domeniul muncii și al relațiilor de muncă, precum și o condiție pentru o plasare adecvată în câmpul muncii

Dezvoltarea profesională

În cercetările sale, **D. Super** a stabilit că **dezvoltarea profesională** nu are loc doar la o anumită vârstă, ea continuă toată viață și trece prin următoarele **stadii** (D.E. Super, M.L. Savickas & C.M. Super) :

- ◆ **Creșterea** (de la 4 la 14 ani) – Concepția „Eu” se dezvoltă prin identificarea cu persoana semnificativă.
- ◆ **Explorarea** (15–24 de ani), când individul își încearcă posibilitățile în roluri profesionale diverse, orientându-se la posibilitățile lui profesionale reale.
- ◆ **Consolidarea** (25–44 de ani), când persoana tinde să-și asigure o poziție personală stabilă în câmpul profesional identificat.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI). Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- ◆ **Menținerea** (45–65 de ani) – Dezvoltarea profesională are loc într-o singură direcție, fără a ieși din cadrul câmpului profesional stabilit.
- ◆ **Dezangajarea** (65+ ani) – pot apărea roluri noi, se poate păstra participarea parțială în activitatea profesională, în formă de monitorizare a activității altor persoane.

Autodeterminarea profesională este o etapă specială în procesul dezvoltării – procesul de apariție a opțiunilor profesionale.

În acest proces se pot evidenția următoarele stadii:

- ◆ **Stadiul fanteziei** (până la 11 ani) când copiii își imaginează cine vor să devină, fără a face vreo legătură cu realitatea.
- ◆ **Stadiul ipotetic** (până la 17 ani) include 4 perioade, în dependență de baza opțiunilor profesionale:
 - a) interes și înclinații (11-12 ani);
 - b) aptitudini (13-14 ani);
 - c) evaluare – adolescenții se orientează la interesele și valorile proprii, compară cerințele profesiei cu posibilitățile reale proprii (15-16 ani);
 - d) perioada de trecere – se trece de la abordarea ipotetică a alegerii profesiei la abordarea realistă (în jur de 17 ani).
- ◆ **Stadiul realist** (de la 17 ani) în care adolescenții optează pentru o profesie anume. Acest stadiu implică
 - **perioada de cercetare** (17-18 ani), când se depun eforturi orientate spre a studia și a înțelege, a evalua situația, a decide;
 - **perioada de cristalizare** (între 18-19 ani) – se micșorează aria de căutare, se determină direcția viitoarei activități;
 - **perioada specializării**, se alege specializarea în cadrul profesiei alese anterior.

Orientare și consilierea profesională includ cinci tipuri principale de intervenții:

- I. **Informarea cu privire la carieră;**
- II. **Educația cu privire la carieră;**
- III. **Consilierea profesională;**
- IV. **Consilierea pentru angajare;**



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

V. Plasarea.

- I. **Informarea cu privire la carieră** reprezintă activitatea de bază în cadrul oricărui proces de orientare și consiliere profesională. Aceasta include toate informațiile necesare pentru a planifica, obține și menține angajarea. Prin acest tip de intervenție se oferă informații despre diferite ocupații, abilități, oportunități de învățare, tendințe ale pieței muncii, programe educaționale, instituții educaționale și de formare, programe guvernamentale sau nonguvernamentale, oportunități de muncă etc.
- II. **Educația cu privire la carieră** este un demers educațional pe termen lung care vizează dezvoltarea de competențe și atitudini necesare pentru planificarea și dezvoltarea carierei, atât în domeniul autocunoașterii și dezvoltării personale, cât și în cel al explorării oportunităților educaționale și profesionale. Educația cu privire la carieră se realizează în unități și instituții de învățământ de către cadre didactice și consilieri. Elevilor le sunt oferite cunoștințe despre piața muncii, instrumente pentru planificarea carierei, li se dezvoltă abilități de a face alegeri privind educația, formarea, munca și viața în general, oportunități de a experimenta diverse roluri din viața comunității sau din viața profesională. Educația cu privire la carieră promovează înțelegerea universului ocupațiilor și al lumii profesionale, prin intermediul curriculumului școlar și universitar.
- III. **Consilierea profesională** îi ajută pe indivizi să își clarifice scopurile și aspirațiile, să își înțeleagă propria identitate, să ia decizii informate, să fie responsabili pentru propriile acțiuni, să-și managerieze cariera și tranziția de la școală la piața muncii, de la un loc de muncă la altul. Consilierea carierei este o formă confidențială de a oferi sprijin persoanelor aflate în situații de criză sau în scopul prevenirii situațiilor de criză. Consilierea carierei presupune o formă specială de comunicare, o relație stabilă între două persoane (consilier-client), bazată pe principiul dezvoltării personale și pe creșterea gradului de motivare a clientului, astfel încât acesta să se implice activ în rezolvarea problemelor personale, asumându-și responsabilitatea deciziilor în plan profesional.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

-
- IV. Consilierea pentru angajare** îi ajută pe indivizi să își clarifice scopurile imediate privind angajarea, să înțeleagă și să acceseze un job, să își dezvolte abilitățile necesare pentru a căuta și obține un loc de muncă (redactarea unui CV, abilități necesare participării la un interviu).
- V. Plasarea** reprezintă sprijinul acordat indivizilor pentru găsirea unui loc de muncă. Aceasta este atât responsabilitatea unor instituții guvernamentale cu atribuții în domeniu, cât și a unor instituții private.

Procesul de orientare și consiliere profesională ca un proces de management al carierei, cuprinde următoarele etape:

- I. Planificarea carierei**
- II. Strategiile de căutare a unui loc de muncă**
- III. Dezvoltarea carierei**

Planificarea carierei este procesul de identificare a modalității optime de dezvoltare a carierei și presupune stabilirea obiectivelor, a acțiunilor care vor fi realizate, a resurselor necesare (umane, financiare), a termenelor, responsabilităților și a rezultatelor concrete așteptate, a strategiilor de eliminare a obstacolelor.

Strategiile de căutare a unui loc de muncă includ căutarea oportunităților de învățare și angajare, dezvoltarea abilităților necesare participării la un interviu de angajare, tehnici de negociere. Cei care se află în căutarea unui loc de muncă trebuie să fie capabili să știe unde anume să caute locuri de muncă, să își pregătească un CV adaptat respectivului loc de muncă și o scrisoare de intenție, să fie capabili să își dezvolte o rețea care îi va ajuta să găsească locul de muncă.

Dezvoltarea carierei este procesul de învățare și adaptare la diferite roluri exercitate de către o persoană pe parcursul vieții, include diferite stadii, aflate în succesiune cronologică și presupune medierea între factorii de personalitate și cerințele sociale, în beneficiul individului. Acest proces cuprinde totalitatea factorilor psihologici, sociologici, educaționali, fizici, economici care, combinați, influențează natura și importanța muncii pe parcursul întregii vieți a unei persoane.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și
ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate
conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea
Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

CAPITOLUL VIII - DESCRIEREA ACTIVITĂȚILOR DE ORIENTARE ȘI CONSILIERE PROFESIONALĂ DE GRUP

În cadrul proiectului “**Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație din regiunea Nord-Vest**”, prin programul de orientare și consiliere profesională, se va urmări autocunoasterea fiecărui elev beneficiar în vederea constientizării capacităților și a



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

abilităților proprii și conturării rutei profesionale potrivite în acord cu nevoile, valorile, interesele, aptitudinile și trăsăturile de personalitate; dezvoltarea încrederii în forțele proprii prin identificarea și dezvoltarea competențelor necesare pentru obținerea carierei dorite (competențe profesionale specifice și competențe transversale);

Activitățile de orientare și consiliere profesională organizate în cadrul proiectului reprezintă, alături de stagiile de practică, o componentă esențială în creșterea capacității de angajabilitate pe piața muncii în rândul elevilor din domeniul turism și alimentație.

Prin implementarea proiectului se urmărește producerea următoarelor efecte economice, sociale și educaționale pe termen scurt și lung:

- Definirea direcțiilor de acțiune în raport cu parcursul profesional ce se dorește a fi urmat după absolvire de către fiecare elev inclus în grupul țintă (termen scurt);
- Însușirea conceptelor într-un ritm mai rapid prin implicarea activă în procesul de învățare (stagii de practică) comparativ cu situația în care ar fi participat doar pasiv la procesul educațional (educational, termen scurt);
- Maximizarea ratei de retenție a informațiilor pentru elevi prin îmbinarea experienței teoretice cu experiența reală practică;
- Creșterea veniturilor pentru persoanele care detin calificari/experiențe suplimentare (stagii de practică, internship-uri) comparativ cu restul populației care deține doar studiile superioare/medii (economic, termen lung);
- Creșterea ratei angajabilității direct proporțional cu numărul tinerilor care dețin atât cunoștințe teoretice, cât și abilități practice în domeniul studiat (termen mediu – lung, economic și educațional);
- Reducerea ratei șomajului în rândul tinerilor absolvenți la nivelul regiunii Nord-Vest, respectiv creșterea angajabilității ca raport al unităților de învățământ de profil turism alimentație implicate (termen mediu –lung, economic);
- Creșterea economică și a bunăstării sociale a populației de la nivelul regiunii Nord-Vest (termen mediu – lung, economic –social);
- Reducerea procesului alocat pregătirii la locul de muncă a elevilor care absolvă o formă de învățământ, stagiile de practică și orientarea în cariera, respectiv cea profesională determinând recrutarea de personal calificat, conștient privind direcția de dezvoltare profesională și mai pregătit pentru piața muncii;
- Acoperirea temporară a deficitului de personal în activitățile specifice ale organismelor private – gazda;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySmis 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- Armonizarea cerintelor educationale ale stagiului de practica cu realitatea economica din cadrul organizatiilor, prin încheierea unor parteneriate și intermedierea cu ajutorul Expertilor stagii de practică a comunicării între cele doua entități: unitatea de învățământ din domeniul turismului și alimentației și compania partener de practica.

În cadrul activității de orientare și consiliere profesională, Expertul Orientare Profesională va avea rolul:

- de a crea instrumentele necesare derulării activității de orientare și consiliere: teste de aptitudini, chestionare personale de consiliere personală, teste comportamentale pentru interviuri etc;
- de a realiza orientarea și consilierea grupului țintă, efectuând atât ședințe de consiliere individuală dar și consiliere de grup- workshop-uri;
- de a întocmi un raport de evaluare psiho profesională în cadrul căruia se va face recomandări cu privire la nevoile de formare suplimentare pentru grupul țintă
- de a sprijini grupul țintă în identificarea celor mai bune opțiuni în vederea identificării modalităților de îmbunătățire continuă a cunoștințelor și expertizei în domeniul în care activează pentru facilitarea evoluției profesionale.

Orientarea și consilierea profesională vor fi destinate celor 185 de elevi selectați în grupul țintă, întrucât prin această consiliere și orientare profesională se urmărește conturarea unui profil profesional și personal pentru fiecare elev inclus în grupul țintă, în scopul facilitării tranziției de la educație la o viață activă.

Identificarea pentru fiecare elev a profilului personal, identificarea nevoilor, valorilor, intereselor, aptitudinilor și a trăsăturilor de personalitate, respectiv formarea elevilor în ceea ce privește întocmirea unui CV și modul de prezentare la un interviu, reprezintă premise necesare ce se doresc a fi dezvoltate pentru o mai bună inserție a elevilor pe piața muncii, după absolvirea studiilor.

Prin programul de orientare și consiliere profesională, se va urmări:

- autocunoasterea fiecărui elev beneficiar în vederea conștientizării capacităților și a abilităților proprii și conturării rutei profesionale potrivite în acord cu valorile, interesele, aptitudinile și trăsăturile de personalitate;



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- identificarea competențelor necesare pentru obținerea carierei dorite (competențe profesionale specifice și competențe transversale);
- dezvoltarea încrederii în forțele proprii și cunoașterea mai bună a propriilor abilități profesionale.

Astfel, se urmărește identificarea afinității elevului cu particularitățile diferitelor specializări pe care le studiază și autodefinirea cu una/ mai multe dintre aceste specializări în raport cu propriile interese/afinități/valori. În acest demers, testarea psihologică și orientarea profesională pot fi resurse semnificative, alături de informațiile și discuțiile purtate cu Expertul Orientare Profesională.

Activitățile de orientare și consiliere profesională urmărește să-l determine pe elev să fie coparticipant la propriul destin, prin informare, educare, autoinformare, autoorientare, capabil de a face alegeri educațional profesionale raționale, justificate și motivante.

Activitățile de orientare și consilierea profesională va produce o îmbunătățire a nivelului de autocunoaștere a fiecărui elev și de identificare a traseului profesional în funcție de rezultatele obținute.

Activitățile de orientare și consiliere profesională derulate în cadrul proiectului presupune următoarele aspecte:

- a) furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor;
- b) evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea orientării profesionale;
- c) dezvoltarea abilităților și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către aceștia a deciziei privind propria carieră;
- d) instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă.

Informarea privind piața muncii, stabilirea traseului profesional, evaluarea și autoevaluarea se realizează prin acordarea de servicii de consiliere de grup oferite grupului țintă în vederea facilitării căutării unui loc de muncă.

Persoanele selectate vor beneficia pe parcursul programului de servicii de consiliere profesională derulate conform prevederilor legale în vigoare.

Activitatea de orientare și consiliere profesională va fi organizată și susținută de Expertul Orientare Profesională prin workshopuri de grup și ședințe de consiliere profesională individuale având ca finalitate oferirea de informații și de consiliere profesională,

Activitatea vizează implementarea unui proces de asistare specializată a elevului selectat din grupul țintă în momentele importante ale traseului sau educațional și profesional, prin furnizarea de informații precise și susținerea sa în luarea deciziilor care îi afectează evoluția ulterioară pe planul carierei.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Activitatea de consiliere privind piața muncii, stabilirea traseului profesional, evaluarea și autoevaluarea se realizează prin acordarea de servicii de consiliere individuală și de grup oferite grupului țintă în vederea facilitării căutării unui loc de muncă.

Activitatea de orientare și consiliere va fi desfășurată prin organizarea de sesiuni de workshop de grup, activitățile urmând a fi desfășurate după finalizarea selecției grupului țintă la locații care vor fi stabilite în implementare, în funcție de localitatea de proveniență a elevilor sau on-line în funcție de condițiile din momentul respectiv cât și de accesul elevilor la mijloacele tehnice necesare.

Experții orientare profesională vor avea în vedere organizarea de minim 15 sesiuni de workshop de grup pentru grupe de câte aproximativ 6-7 elevi în fiecare an de școlarizare, respectiv un total de minim 30 de sesiuni pe toată perioada de implementare a proiectului, astfel încât toți cei 185 de elevi să beneficieze de aceste servicii.

Pentru a putea desfășura aceste activități, experții vor prelua informațiile legate de grupul țintă selectat pentru anul de școlarizare vizat și vor centraliza datele personale ale persoanelor implicate. Acesta va solicita Experților GT inițierea convocării grupelor vizate de câte 6-7 elevi pentru această întâlnire.

Pentru implementarea acestei activități, acesta va asigura pregătirea sesiunilor prin inițierea documentației specifice adresabile elevilor vizați și va comunica direct cu grupul țintă vizat de sesiunea respectivă. Va fi pregătită o agendă a workshop-ului de orientare și consiliere și va asigura completarea listei de prezență la locația întâlnirii. Activitatea va presupune parcurgerea unor etape de prezentare de grup, aplicarea de teste individuale și de susținere a unor discuții interactive legate de recomandări din domeniul orientării și consilierii profesionale. Activitatea se va centraliza și raporta de către expertul orientare profesională prin întocmirea unor dosare individuale pentru fiecare elev implicat, care vor completa listele de prezență și agendele de discuții parcurse. Sesiunile vor dura câte 2 ore, expertul urmând să comunice rezultatele evaluărilor individuale elevilor participanți.

Astfel, pe tot parcursul proiectului, pe durata celor 4 semestre de școlarizare, în cadrul a 15 luni de activitate vor fi susținute minim 60 de ore de activitate de tip workshop de orientare și consiliere profesională. Fiecare participant din grupul țintă va beneficia și de o oră de consiliere profesională individuală.

Workshopuri de grup vor începe cu o scurtă prezentare a Expertului Orientare Profesională și a fiecărui elev în parte. Pentru această parte a workshopului se va folosi jocul Simbolul meu care va ajuta elevul să vorbească mai ușor despre un simbol decât despre propria persoană iar pe Expertul Orientare Profesională îl va ajuta să obțină cât mai multe informații despre elevi.



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și
 ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate
 conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
 Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
 Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea
 Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

În cadrul **workshopurilor** organizate cu elevii practicanți din grupul țintă se va avea în vedere parcurgerea unor teme de orientare și consiliere profesională, incluzând activități și exerciții legate de următoarele domenii:

- **Piața muncii**
- **Evaluarea și autoevaluarea personalității**
- **Încrederea în sine și Dezvoltarea abilităților**
- **Metode și tehnici de căutare a unui loc de munca**

În cadrul workshop-urilor de grup se vor aplica teste și chestionare pentru a putea realiza o evaluare și un profil psihoprofesional al elevului cât mai detaliat

Instrumente de evaluare utilizate

Ce se evaluează?	Cu ce se evaluează ?
Ce te reprezintă?	Jocul Simbolul meu
Valorile	Scala Valorilor
Interesele	Chestionarul de interese Holland
Aptitudinile	Chestionar de aptitudini
Trăsăturile de personalitate	Test de personalitate

În cadrul **ședinței de consiliere profesională individuală** Expertul orientare profesională :

- Îi va explica elevului practicant procedurile, scopurile și strategiile implicate în consiliere, înainte de a stabili o relație cu el.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- Nu va oferi sfaturi și nici nu va judeca elevul. El va fi un prieten care îl va ajuta să își găsească răspunsurile. Elevul practicant va avea ocazia să își clarifice atitudinea față de o problemă la care caută o soluție.
- Îl va ajuta pe elevul practicant să descopere cât mai multe aptitudini și abilități posibile pentru a ajunge la luarea unei decizii în legătură cu cea mai potrivită cariera
- Îl va ajuta pe elevul practicant să își raporteze aptitudinile la informațiile despre carieră

Expertul orientare profesională va ghida elevul practicant în traseul decizional privind cariera, parcurgând împreună următoarele etape:

- **Fixarea scopului** (ați fost influențat de anumite evenimente, de rezultate dezirabile);
- Programarea unor **obiective de scurtă durată** (ceea ce persoana dorește să realizeze);
- Alegerea **strategiilor de acțiune** (modalitatea practică de a îndeplini obiectivele).

În cadrul ședințelor de consiliere profesională individuale și de grup, elevul practicant cu sprijinul Expertului Orientare profesională va atinge următoarele aspecte:

- să definească foarte clar scopul și direcția profesională,
- să stabilească ce post dorește să ocupe în viitor,
- să stabilească ce decizie va lua în ce privește cariera;
- să se autoevalueze și să participe la testele de evaluare a personalității pentru o mai bună cunoaștere de sine;
- să afle totul despre cerințele postului, despre noi locuri de muncă, firmele, poziția la care ar dori să lucreze;
- să elaboreze un CV și o scrisoare de intenție.
- să se pregătească pentru un viitor interviu

În cadrul ședinței de consiliere profesională individuală vor fi clarificate interesele elevului consiliat din punct de vedere socio-profesional, vizând în special formarea și activitatea profesională și istoricul experiențelor avute până în prezent.



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și
ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate
conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea
Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Ședințele individuale de consiliere profesională au ca scop o autocunoașterea cât mai bună a propriei persoane, să fie conștient de oportunitățile de care poate beneficia și să-și dezvolte deprinderile de management al carierei, precum și a metodelor și tehnici de căutare a unui loc de muncă..

1. PIAȚA MUNCII

Acest modul va avea în vedere atingerea următoarelor aspecte:



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

1. Ce este piața muncii?
2. Caracteristicile pieței muncii
3. Clasificarea pieței muncii
4. Etapele pieței muncii
5. Populația activă
6. Dinamica pieței muncii
7. Măsuri “active” pentru piața muncii
8. Efectele pandemiei Covid – 19 asupra pieței muncii

1. Ce este piața muncii?

Piața muncii este locul unde se intersectează cererea și oferta de muncă. Piața muncii continuă să fie instabilă, ca o consecință directă a perioadei economice dificile.

Piața muncii cuprinde activitățile de angajare și de ofertă a forței de muncă în vederea realizării unei activități, precum și procesul de determinare a retribuției celui care urmează să o îndeplinească. În plus, termenul se referă și la modul în care evoluează salariile ori la mobilitatea lucrătorilor între diferite ocupații și între diferiți angajatori. Trebuie totuși menționat că utilizarea termenului de "piață" nu presupune că munca se comportă la fel ca orice altă marfă; în teoria economică, piața muncii trebuie privită ca "locul" unde se întâlnesc cererea și oferta de muncă.

Cererea de muncă este reprezentată de deținătorii de capital, în calitate de cumpărători iar **oferta de muncă** o reprezintă posesorii de forță de muncă, în calitate de vânzători.

Analizând piața muncii descoperim două zone distincte:

- piața de muncă „vizibilă”, pe care o vezi prin anunțuri (reprezintă aproximativ 20% din totalul pieței);
- piața de muncă „ascunsă”, pe care n-o vezi (aproximativ 80% din piață).

2. Caracteristicile pieței muncii:

- este **multidimensională**, fiind influențată de factori de natură economică, socială, culturală, demografică, educațională, politică etc.;



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySmis 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- este **reglementată** prin legi, regulamente, acorduri etc. (legislația muncii, acorduri între partenerii sociali, acorduri internaționale ș.a.);
- este **structurată/segmentată** după diferite criterii:
 - demografice (sex, vârstă, zonă geografică),
 - economice (sectoare de activitate economică),
 - privind forma de proprietate (sectorul public sau privat),
 - gradul de organizare/sindicalizare a forței de muncă,
 - domeniile ocupaționale,
 - nivelul educațional profesional etc.

3. Clasificare pieței muncii:

- piața locală a muncii subdiviziune geografică cu particularități pecuniare, costuri, psihologii, mobilitate;
- piața externă a muncii, subdiviziune care privește un anumit număr de lucrători, fiecare fiind disponibil sau potențial disponibil pentru a ocupa locurile de muncă ce se oferă prin competiție;
- piața internă a muncii, subdiviziune în care cererea și oferta de muncă sunt interne fiecărei firme și accesibile direct pieței externe a muncii, însă o percepție diferită a celor din interior în raport cu cei din afară. Ea privește ocuparea diferitelor funcții prin avansare, transfer, concurs în interiorul firmei.

4. Etapele pieței muncii

Piața muncii se desfășoară în două faze:

- I. În prima fază se stabilesc condițiile generale de angajare a salariaților și se prefigurează principiile de stabilire a salariilor. Ea se desfășoară la nivel macroeconomic, unde se hotărăște: nivelul minim al salariului ce trebuie garantat de firme, pe economia națională și pe segmentele mari ale pieței muncii; protecția socială pentru femeile angajate salarial, condițiile de muncă, dreptul la odihnă, dreptul la asociere și de organizare în sindicate, dreptul sindicatelor de a negocia salariile și condițiile de muncă cu patronul, vârsta minimă de muncă.
- II. În cea de-a doua fază, care este o continuare a primei, are loc confruntarea efectivă a cererii și ofertei de muncă la nivel microeconomic, al condițiilor concrete din cadrul unităților economico-sociale și salariaților acestora.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

5. Populația activă

Progresul unei societăți este condiționat de capacitatea de redresare și adaptare la schimbările de natură politică, economică și socială.

Acestea se pot clasifica în două categorii:

- Sistemul instituțional, reprezentat de baza materială care se află la dispoziția actorilor sociali și de abundența resurselor care pot fi utilizate pentru atingerea obiectivelor sociale.
- A doua categorie este reprezentată de factorul uman, ale cărui caracteristici sunt specifice omului și naturii umane. În abordările de specialitate sunt considerate drept definitorii pentru capitalul uman: gradul de ocupare, specializarea, starea de sănătate și nivelul de educație al populației.

România beneficiază de o resursă de muncă bine pregătită pentru sectorul industrial și cel primar și mai puțin pregătită pentru sectorul terțiar. În perspectiva dezvoltării României în cadrul UE trecerea unui număr important din forța de muncă în sectorul terțiar va favoriza evoluția pozitivă a sistemului economic românesc. Unul dintre indicatorii dezvoltării sociale, analizat în țările dezvoltate este cel al ponderii deținute de forța de muncă concentrată în sectorul terțiar. Aceste tendințe de orientare și a economiei românești în direcția modificării concentrării forței de muncă dinspre sectoarele primar și secundar spre sectorul terțiar apare atât ca voință a factorilor de decizie dar și ca efect al economiei de piață din România. Folosirea unor noi metode și tehnici moderne de activitate a dus la dezvoltarea activităților specializate, care solicit abilități profesionale de înaltă calificare.

6. Dinamica pieței muncii

Pe piața muncii se petrec, în mod continuu, o serie de transformări:

- Piața muncii este un mediu dinamic, supus schimbărilor;



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

-
- Schimbările se referă la conținutul muncii, organizarea muncii, relațiile de muncă;
 - Ritmul schimbărilor este din ce în ce mai rapid;
 - O parte din schimbări sunt în favoarea, altele în defavoarea deținătorilor de forță de muncă.

7. Măsurile pentru piața muncii definite în baza Legii nr.76/2002, includ următoarele servicii:

- informarea și consilierea profesională
- medierea muncii
- formarea profesională
- consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri
- stimularea mobilității forței de muncă
- subvenționarea locurilor de muncă
- stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a absolvenților instituțiilor de învățământ
- subvenții acordate angajatorilor care încadrează în muncă persoane în vârstă de peste 45 de ani sau întreținători unici de familie, precum și angajatorilor care au sub 100 de angajați și încadrează în muncă persoane cu handicap
- acordarea de credite din bugetul asigurărilor pentru șomaj în condiții avantajoase
- Începând cu anul 2002 ANOFM este responsabilă cu întocmirea planului individual de mediere pentru fiecare persoană aflată în căutarea unui loc de muncă, înregistrată la ANOFM potrivit Legii nr. 76/ 2002.

8. Efectele pandemiei COVID-19 asupra pieței muncii

Urmare a extinderii pandemiei COVID-19, multe țări au inițiat politici de distanțare socială pentru a încetini răspândirea virusului, cu scopul de a evita rezultatele catastrofale



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

pentru sistemele naționale de sănătate și de a reduce numărul de pierderi de vieți omenești.

În cazul pieței muncii, multe milioane de lucrători, dintr-un număr mare de țări, au fost direct afectați de măsurile adoptate de fiecare țară în parte. Reducerile puternice și neprevăzute ale activității economice determină o scădere dramatică a ocupării forței de muncă, atât din punct de vedere al numărului de locuri de muncă, cât și al orelor de muncă agregate.

Criza a generat deja un șoc la nivelul întregii economii și pe piața muncii, afectând nu numai oferta (producția de bunuri și servicii), ci și cererea (consumul și investițiile).

Rezultatul măsurilor adoptate poate afecta însă pe o perioadă mai lungă cererea și oferta, criza care poate fi generată fiind mai dificil de tratat decât o recesiune normală. Problemele care se ridică în această conjunctură se referă practic la două aspecte: „aplatizarea” curbei epidemiei sau „aplatizarea” curba recesiunii (Robalino, 2020). Rezolvarea simultană a ambelor probleme este puțin probabilă și, în acest context, trebuie acceptate o serie de compromisuri pentru ieșirea din criză.

Sectoarele cu cel mai mare risc de restrângere/închidere a activității și implicit de reducerea a numărului de angajați sunt:

- Unitățile de cazare și serviciile alimentare;
- Tranzacții imobiliare;
- Activități comerciale și administrative;
- Industria prelucrătoare;
- Comerț cu ridicată și cu amănuntul,
- Repararea autovehiculelor și motocicletelor.

Turismul este unul dintre cele mai afectate sectoare la nivel mondial, ca urmare a restricțiilor impuse în perioada pandemiei COVID, dar și a reticienței consumatorilor de a călători.

Putem spune că efectele pandemiei COVID-19 au determinat pe piața muncii o serie de constrângeri, oportunități și costuri:

Constrângeri:

- **riscul de infectare la locul de muncă**, a impus măsuri de distanțare socială, cu repercusiuni asupra activității economice, multe societăți optând pentru *suspendarea temporară, reducerea activității sau închiderea temporară a acesteia*;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- **limitarea transporturilor la nivel național și internațional** și închiderea granițelor a afectat, atât liberă circulație a forței de muncă, cât și circulația mărfurilor cu excepția transporturilor de produse de strictă necesitate: alimente, medicamente, echipamente sanitare, echipamente de protecție etc. necesare în combaterea pandemiei;
- **vulnerabilizarea companiilor ca urmare a măsurilor de distanțare socială și de izolare a salariaților** a făcut ca multe dintre acestea să apeleze la stat pentru ajutoare financiare care să le permită să-și continue activitatea de îndată ce restricțiile de distanțare vor fi ridicate.

Oportunitati:

- **accelerarea digitizării** economiilor, studiile evidențiind o creștere a serviciilor on-line, a desfacerii și promovării produselor prin rețele on-line;
- **creșterea plăților cu cardurile**, ceea ce permite o reducere a evaziunii fiscale;
- **regândirea strategiilor de afaceri** în sensul adresării în mai mare măsură nevoilor naționale; **reprofilarea liniilor de producție** pentru a răspunde nevoilor specifice acestei perioade, evidențiază primele **acțiuni pentru restructurarea economiilor naționale** care după această criză, nu vor mai fi la fel, datorită unor transformări semnificative în plan economic și social;
- **regândirea strategiilor de securitate națională** în sensul de a stimula la nivel național afaceri care să asigure nevoile primare de hrană și securitate ale populației;
- **susținerea start-up-urilor și a inovării**, mai ales în domeniile de interes național: agricultură, industrie alimentară, turism, IT;
- **flexibilizarea cadrului de muncă** prin includerea muncii temporare, a telemuncii, e-learning, etc., studiile evidențiind că aceasta este mai ușor de realizat în domeniile cu calificări înalte (peste 50% în servicii profesionale și de afaceri, activități financiare și informatică (Shierholz și Gould, 2020)) și mult mai dificilă în domeniile tradiționale (agricultură, pescuit, ocupații tradiționale, industrie), unde lucrătorii vor continua să lucreze în afara locuințelor (Ojala și Pyöriä, 2018);
- **oportunitatea de schimbare în învățământ**, în sensul adaptării curriculei, astfel încât elevii, studenții să fie pregătiți pentru a inova, pentru a transforma, pentru a greși fără teamă, digitizarea oferind o plasă de siguranță pentru teama de mâine și adaptarea la un mediu impredictibil. Totuși, numai 60% din profesori au cursuri privind predarea online și utilizarea tehnologiei pentru acest



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

tip de predare, iar 20% consideră că au nevoie urgentă de astfel de cursuri (Broom, 2020).

Costuri:

- datele existente furnizate de diverse organisme internaționale referitoare la eforturile statelor de a face față pandemiei de COVID-19 nu permit evaluarea integrală a costurilor măsurilor adoptate pentru protecția pieței muncii, acestea variind de la o țară la alta.

Pentru diminuarea efectelor pandemiei COVID-19 asupra pieței muncii din România, este necesar, **în viitor**, adoptarea unor măsuri active ale pieței muncii care să asigure:

- a) creșterea gradului de ocupare și a numărului locurilor de muncă prin: accelerarea programului de investiții publice din marea infrastructură; susținerea financiară a firmelor care asigură materiale și echipamente sanitare, dezinfectanți, prin acordarea de granturi sau credite garantate de stat; susținerea firmelor care asigură depozitarea și logistica pentru desfacerea produselor micilor fermieri români prin acordarea de granturi sau credite garantate de stat; stimularea restructurării economiei prin acordarea unor ajutoare fiscale pentru susținerea afacerilor din domenii care asigură securitatea sanitară și alimentară a populației (granturi, credite pentru capital de lucru cu dobânzi garantate de stat, acces mai facil la fondurile europene pentru susținerea întreprinderilor afectate de criză);
- b) accelerarea introducerii tehnologiilor digitale în administrațiile publice centrale și locale, având în vedere experiența dobândită;
- c) introducerea tehnologiilor informatice în educație (e-learning) pornind de la experiența acumulată și de la procedurile elaborate de organismele internaționale.

Pandemia de COVID 19 a făcut ca toți angajații la nivel mondial să se confrunte brusc cu schimbări semnificative, atât în familie, cât și în activitatea profesională, cei mai afectați fiind lucrătorii cu salarii mici și fără acces la protecție socială.

2. EVALUAREA ȘI AUTOEVALUAREA PERSONALITĂȚII



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

A evalua reprezintă acțiunea prin care este stabilită valoarea aproximativă a unui bun, a unui lucru, fiind sinonim cu a prețui, a aprecia, a estima. În ultimul secol au fost încercate o serie de abordări ale evaluării. Evaluarea a fost, în prima fază, o simplă metodă de măsurare a rezultatelor învățării individuale. Câțiva ani mai târziu, această definiție a fost extinsă și s-a concretizat în procesul de evaluare orientată asupra scopului. În anii '70 au fost introduse metode și abordări noi precum: modele de luare a deciziilor, modele orientate pe consumator etc. După aceasta a urmat o perioadă în care evaluatorii nu mai luau în calcul doar un singur model de evaluare, ci o asociere între ceea ce oamenii aveau nevoie în momentul evaluării și abordarea aleasă. La începutul anilor nouăzeci, evaluatorii au devenit conștienți de necesitatea organizării evaluării într-un mod care să ofere oportunități de învățare celor pentru care și cu care se realiza evaluarea.

Concluzia extrasă este că evaluarea trebuie să ofere întotdeauna celor care doresc să evalueze cele mai bune ocazii pentru a învăța din propria experiență. Ea oferă părților implicate o mai bună înțelegere a ceea ce fac și poate determina creșterea potențialului inovativ, poate conduce la noi priorități și la o mai mare compatibilitate între alegeri și resurse.

Procesul de evaluare este strâns legat de procesul de învățământ, implicând de exemplu evaluarea sistemului, a instituției de învățământ, evaluarea programelor, a profesorilor, a elevilor etc.

Evaluări însă se fac în toate domeniilor, având un rol important în fiecare etapă și la fiecare din acțiunile întreprinse în trecut și în prezent, în vederea găsirii deciziilor care să îmbunătățească implementarea și managementul activităților din viitor.

Încercând de exemplu o definiție a evaluării didactice observăm că acestea variază în funcție de utilizatorul cărui se adresează:

- pentru profesor, evaluarea reprezintă o activitate care îi furnizează acestuia informații despre nivelul pregătirii elevului la un anumit moment în disciplina sa, prin comparație cu așteptările personale și cu cerințele programelor școlare;
- pentru elev / student, evaluarea este mijlocul prin care acesta realizează modul în care îi este apreciată pregătirea de către profesor;
- pentru directori, evaluarea furnizează date cu privire la pregătirea elevilor, a profesorilor, a stilului acestora de predare și de evaluare, precum și a resurselor materiale și a calității curriculumului;
- pentru inspectorii - în spectrul acțiunilor evaluative întreprinse de aceștia intră analiza competenței directorilor, a stilului de conducere, a climatului școlar, a



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și
ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate
conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea
Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

activității consiliului profesoral și a consiliului de administrație, a conlucrării școlii
cu familia, precum și a altor probleme ce au legatură cu calitatea instruirii ;

- pentru familie, evaluarea este procesul de furnizare a unor informații despre
nivelul pregătirii școlare a copilului, precum și a perspectivelor pe care le are
acesta în vederea continuării pregătirii într-un anumit domeniu.

Tipologia evaluărilor

a. Din punct de vedere al momentului realizării, există trei tipuri de evaluare:

1. Evaluarea ex-ante – realizată înainte de implementarea unui proiect, a
unei activități, și are ca scop obținerea unei prognoze cu privire la modul în care un
program va funcționa și va produce efectele dorite. Acest tip de evaluare poate lua
forma unei diagnoze inițiale sau a unui studiu de fezabilitate.

2. Evaluarea continuă – care se realizează pe tot parcursul derulării
proiectului /activității și urmărește: dinamica internă a implementării proiectului și
rezultatele inițiale ale acestuia, modul de implementare și efectele acestuia. Acest
tip de evaluare ia forma monitorizării și este foarte importantă deoarece permite o
corectare în timp util a erorilor apărute.

3. Evaluarea ex post – cea realizată la finalul implementării
proiectului/activității. Acest tip de evaluare are scopul de a furniza informații despre
eficiența proiectului/activității.

b. În funcție de conținut, evaluarea poate fi:

1. Evaluare de proces (formativă) – este evaluarea axată pe modul de
implementare și de administrare a proiectului/activității. Scopul acesteia este creșterea
calității și se asociază metodelor calitative de culegere și analiză a datelor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI). Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySmsis 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

2. Evaluarea de impact (sumativă) – care urmărește consecințele, fie acestea pozitive sau negative, intenționate sau neintenționate, ale proiectului/activității. Scopul acestui tip de evaluare este examinarea rezultatelor sau impactului proiectului și utilizează metode cantitative de culegere și analiză a datelor.

c. Din punctul de vedere al scopului, evaluarea poate fi:

1. Statică – deoarece compară un set dat de opțiuni de program, ținta ei fiind programul evaluat.

2. Dinamică - având ca finalitate îmbunătățirea deciziilor în legătură cu programe noi, ținta ei fiind noile programe.

d. În funcție de evaluator evaluarea poate fi:

1. Evaluare externă – cea efectuată de evaluator din afară

2. Evaluare internă - realizată de structuri interne, responsabile de implementarea proiectului.

e. Evaluarea mai poate fi diferențiată între:

1. Evaluare participativă – caracterizată prin faptul că beneficiarii intervenției sunt și evaluatorii săi.

2. Evaluare non - participativă – când beneficiarii nu participă la evaluare.

Metode și procedee de evaluare didactică

Metodele de evaluare includ două categorii: categoria metodelor tradiționale de evaluare care cuprinde probele orale, scrise și practice și cea a metodelor complementare în care se regăsesc observarea, sistematică a activității și comportamentului elevilor, investigația, proiectul, autoevaluarea.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

a. Probele orale: Definim probă ca fiind orice instrument de evaluare proiectat, administrat și corectat de către profesor (evaluator). În categoria probelor orale includem: interviul, probe orale cu suport vizual, examenul oral (cu acordarea unui anumit timp de gândire), completarea unor dialoguri incomplete, conversația de verificare (prin întrebări și răspunsuri). Aceste probe se pot aplica individual sau pe grupe.

b. Probele scrise, testele standardizate: Îmbracă mai multe forme: lucrarea scrisă neanunțată (extemporalul), lucrarea scrisă anunțată activitatea de muncă independentă în clasa, teza, testul, chestionarul, referatul, temele pentru acasă, examenul scris, etc.

c. Probele practice: Probele practice permit profesorilor constatarea nivelului de dezvoltare la elevi a anumitor deprinderi practice, evaluarea capacității de „a ști să faci” a elevilor.

d. Evaluarea pe baza proiectului: Proiectul este o strategie evaluativă asemănătoare prin structura cu investigația. El este însă mult mai amplu și necesită planificare în timp, respectarea unor etape de realizare. El poate să fie rodul unei munci individuale sau poate să fie rezultatul muncii de grup. Trebuie menționat că este necesară cunoașterea și de către elevi a criteriilor care stau la baza evaluării proiectului pentru dezvoltarea pe viitor a noi competențe (intelectuale, practice, etc.), pentru ameliorarea unor eventuale imperfecțiuni.

e. Evaluarea pe baza portofoliului Este o metoda de evaluare longitudinală a performanțelor elevilor caracterizată prin flexibilitate și complexitate. Portofoliul este o colecție formată din produse ale activității de învățare ale elevului. Produsele incluse sunt selectate de elevul însuși și sunt însoțite de reflecțiile personale asupra lor, astfel încât să contureze cât mai bine performanța să prezenta în domeniul care face obiectul de studiu al portofoliului. Datorită bogăției de informații pe care o oferă și datorită faptului că sintetizează activitatea elevilor de-a lungul unei perioade de timp, portofoliul se poate

Evaluarea performanțelor în cadrul companiilor/firmelor

Evaluarea performanțelor constă în aprecierea gradului în care angajații își îndeplinesc responsabilitățile de serviciu. Procesul de evaluare poate fi evidențiat schematic astfel:

Evaluarea performanțelor este un proces complex, care trebuie înțeles cel puțin din două perspective majore

- este un proces de motivare și dezvoltare a membrilor organizației;
- este o reflecție a culturii organizaționale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Obiectivul evaluării performanțelor este de a aprecia performanțele individuale ale angajaților în raport cu posturile pe care aceștia le ocupă. Doar cunoașterea exactă a cerințelor postului permite aprecierea corectă a nivelului de performanță atins.

Există două mari categorii de evaluare a performanțelor:

1. Evaluarea neconvențională (informală) – este evaluarea continuă a performanțelor unui angajat făcută de managerul său în cursul activității obișnuite. Acest tip de evaluare se bazează pe rezultatele obținute în munca prestată și este evidențiată din relația dintre manager și subordonatul său.

2. Evaluarea convențională (formală) – este o evaluare mai rațională și mai ordonată decât cea informală, realizând o evaluare mai sistematică și mai planificată.

Activitatea de evaluare a performanțelor urmărește să răspundă la patru întrebări distincte, formulate în tabelul următor:

Intrebare	Etapă corespunzătoare din cadrul procesului de evaluare a performanțelor
1. Ce trebuie evaluat (care sunt rezultatele și comportamentele angajatului ce trebuie observate și apreciate)	Realizarea descrierii posturilor. stabilirea standardelor de performanță pentru fiecare post.
2. Cine trebuie să realizeze evaluarea?	Desemnarea persoanei care va efectua evaluările
3. Ce modalități de evaluare se folosesc?	Alegerea metodei de evaluare a performanței
4. Cum este comunicat rezultatul evaluării?	Sustinerea interviului de evaluare

Stabilirea standardelor de performanță

Evaluarea începe de obicei cu stabilirea, pe baza descrierii posturilor, a standardelor de performanță pentru fiecare angajat și post. Fiecare standard va fi astfel stabilit încât să măsoare un aspect al activității din cadrul postului respectiv și să vizeze fie obținerea unui rezultat concret (volum de produse, calitatea acestora), fie un anumit comportament al angajatului pe acel post (de pildă, relațiile cu colegii, prezența la lucru, disciplina).



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySmis 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Evaluarea trebuie să aibă în vedere acele atribute (ale postului și ale angajatului) care determina îndeplinirea obiectivelor postului.

Categoriile de atribute ce pot fi urmărite:

- cunoștințe, calificări, programe de instruire efectuate în perioada evaluată, experiența acumulată;
- abilități privind delegarea, planificarea, supervizarea, asumarea responsabilităților, organizarea timpului, conducerea, luarea deciziilor, rezolvarea problemelor;
- calități personale: înfățișare, personalitate, entuziasm, sănătate, abilități fizice, creativitate;
- calități interpersonale: comunicare verbală și în scris, relațiile cu clienții, cu supervizorii și colegii.

În managementul resurselor umane, reușita evaluării depinde mai ales de modul în care au fost formulate standardele de performanță. Dacă acestea nu sunt clar precizate și măsurabile, aprecierea superiorului nu poate fi decât o simplă estimare subiectivă a realizărilor unui angajat.

În funcție de rezultatele evaluării performanțelor angajaților vor putea fi distribuite în mod corect și echitabil recompensele financiare sau de altă natură. Pe lângă acest aspect, există o serie de alte avantaje și potențiale pentru managerul instituției/ firmei: să reanalizeze resursele umane, pentru a descoperi potențialul de muncă prezent și viitor al angajaților și al departamentelor, să descopere necesitățile de instruire a personalului, prin expunerea lipsurilor și deficiențelor care ar putea fi remediate prin instruire, să crească nivelul de motivare a personalului față de atingerea standardelor și obiectivelor organizatorice, să impulsioneze dezvoltarea individuală prin feedback (informare, sugestii, aprecieri, ori chiar sancțiuni), să verifice eficacitatea procedurilor și practicilor legate de politicile de personal.

Evaluarea în procesul de consiliere

Sinele și cunoașterea de sine reprezintă concepte centrale în consilierea vocațională, cu implicații atât la nivel teoretic cât și practic.

Teoria propusă de Super



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Conform teoriei propuse de Super, interesele vocaționale reflectă interacțiunea dinamică între conceptul de sine vocațional și stereotipurile ocupaționale. Așadar, opțiunea ocupațională este considerată a fi rezultatul implementării conceptului de sine iar dezvoltarea vocațională este considerată a fi un proces continuu de ajustare a raportului dintre sine și situația în care este imersat individul.

Implicații ale teoriei propuse de Super:

Susținătorii acestei teorii au militat pentru înlocuirea clasicele metode de a măsura sinele, cu autoanaliza propriilor interese și abilități în termeni de liste de adjective și inventare biografice. Mai mult, adepții acestei poziții epistemologice au operaționalizat structura sinelui în termeni de dimensiuni precum (1) stimă de sine, (2) autoeficacitatea, (3) claritatea, (4) rafinamentul, (5) stabilitatea, (6) realismul, și (7) capacitatea de abstractizare – cu accent pe stimă de sine și autoeficacitate – și meta-dimensiuni precum (1) scop, (2) armonie, (3) flexibilitate, (4) idiosincrazie – cu accent pe scop, flexibilitate și idiosincrazie.

Teoria propusă de Holland:

În accepțiunea lui Holland, identitatea vocațională presupune a avea o imagine clară și stabilă asupra propriilor scopuri, interese, talente și trăsături de personalitate. Mai mult, indivizii tind să caute medii de lucru ce sunt în concordanță cu trăsăturile lor de personalitate și comportamentele manifestate sunt determinate de gradul de concordanță dintre aceste medii și trăsăturile de personalitate ale individului.

Implicații ale teoriei propuse de Holland:

Susținătorii acestei perspective consideră că tipologiile identificate de Holland corespund anumitor preferințe profesionale, respectiv anumitor medii de lucru – cele șase tipologii care fac obiectul măsurătorilor de specialitate fiind tipologia realistă, investigativă, artistică, socială, antreprenorială, și convențională.

Teorii contemporane:

Teoriile contemporane înțeleg construirea sinelui ca un proces inerent social și nu individual, ce are loc ca urmare a unor schimburi directe și repetate cu comunitatea, practicile socio-culturale și lingvistice ale comunității reprezentând surse ale formării sinelui, respectiv ale formării identității.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Implicații ale teoriilor contemporane:

Istorisirile ce definesc individul și dinamica construcției și co-construcției acestei identități – sarcini vocaționale, tranziții ocupaționale, experiențe traumatizante în câmpul muncii – contribuie la conturarea carierei individului. Așadar, susținătorii acestor teorii au propus înlocuirea auto-analizei cantitative a propriilor interese și abilități, cu metode calitative precum interviul focusat pe identitatea individului și care are ca scop asistarea individului în a formula o narațiune autobiografică coerentă a conceptului de sine, a dimensiunilor obiective și subiective cu care individul seamănă, respectiv a scriptului de viață a individului. În cadrul procesului de consiliere, evaluarea se referă la metodele de culegere a informațiilor despre client și dificultățile acestuia.

Instrumente care pot fi utilizate în evaluare

Interviul

Este cea mai utilizată metodă de evaluare și constă în punerea de întrebări practicantului. Prin interviu se urmărește obținerea de informații despre diverse aspecte care pot fi relevante pentru definirea și abordarea dificultății practicant. Pe lângă acest aspect, interviul mai are rolul și de a stabili o relație de încredere reciprocă între consilier și practicant și contribuie chiar și la educarea practicantului.

Automonitorizarea

Este un procedeu de evaluare în care clientul are rolul principal, prin care acesta observă anumite aspecte ale problemei/dificultății sale prin completarea unor grile de automonitorizare sau a unor jurnale construite împreună cu consilierul. Automonitorizarea se utilizează atât pentru conceptualizarea problemei cât și pentru evaluarea modificărilor care apar pe parcursul intervențiilor.

Proceduri de automonitorizare

- a. **Grilele de automonitorizare** sunt observații sistematice și structurate realizate de către persoana în cauză sau un alt observator capabil/disponibil.
- b. **Tehnica jurnalului** O astfel de tehnică ne poate oferi informații despre frecvența, durata, intensitatea dificultății /problemei practicantului, iar pe de altă



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

parte pot fi înregistrate mult mai detaliat circumstanțele în care apare problema respectivă dar și modul subiectiv în care practicantul percepe problema.

Deoarece poate fi o tehnică mai puțin confortabilă clientului prin faptul că acesta trebuie să exprime în scris dificultățile sale, înainte de a trece la realizarea jurnalului este necesar a fi stabilit scopul evaluării. Acest aspect se realizează din două motive: pentru a identifica acele aspecte care pot fi cu adevărat monitorizate și de a stabili împreună cu clientul tipul informațiilor care vor fi notate în jurnal. Pentru acele persoane care nu au timp să realizeze astfel de notițe în cadrul unui jurnal, această tehnică nu va da rezultate semnificative, fapt pentru care se va opta pentru folosirea grilelor de autoevaluare.

Chestionarele și Scalele de autoevaluare

Spre deosebire de metodele enunțate anterior, chestionarele și scalele de autoevaluare sunt diferite, deoarece vizează informații evaluate în mod retrospectiv (practicantul descrie ceva din amintire) și global (aceleași chestionar este aplicat în situații multiple, generale și nu specifice). „Se recomandă utilizarea scalelor de autoevaluare în faza de debut a consilierii și pentru evaluarea progreselor intervenției. Acestea oferă informații atât pentru consilier cât și pentru practicant asupra evoluției simptomatologiei și asupra impactului intervenției,, (Miclea, 2003).

Informațiile obținute de la alte persoane

Când vorbim de alte persoane ne referim la persoane semnificative pentru practicant și situația de dificultate a acestuia: ex. Membrii ai familiei, prieteni, colegi, vecini etc., care pot contribui prin informațiile lor la procesul de consiliere. Putem colecta astfel de informații prin: interviu cu acele persoane care pot fi semnificative pentru caz sau monitorizarea practicantului făcută tocmai de aceste persoane.

Observarea directă a comportamentului

Această tehnică este folosită atunci când informațiile obținute prin alte tehnici nu reușesc să ofere informații suficient de clare. Observarea directă a comportamentului se poate face prin:

- Observarea practicantului în situații naturale
- Jocul de rol
- Experimentul comportamental.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

*Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și
ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate
conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea
Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628*

Observarea practicantului în situații naturale poate fi făcută de consilier, familie, cadre medicale etc. Pe baza celor observate, se întocmesc grile de observare comportamentală, care vor include itemi precum: durata, frecvența, intensitatea comportamentului (Miclea., M. 2003).

Jocul de rol este utilizat mai ales atunci când problemele practicantului sunt legate de interacțiunea cu alți oameni (Kirk, 1999) și pentru o eficiență sporită poate fi chiar filmat. În acest fel, practicantului poate observa singur anumite aspecte pe care poate nici nu le conștientizează. Jocurile de rol au însă și o relevanță limitată, întrucât simularea făcută nu reușește să reproducă întru totul contextul real de viață al persoanei.

Experimentul comportamental. Prin această tehnică poate fi testată validitatea unor moduri de a gândi și a unor comportamente dezadaptative (care conduc la dezechilibru).

Pași în experimentarea comportamentală:

1. Identificarea comportamentelor/ideilor dezadaptative
2. Elaborarea unui experiment comportamental specific, care să testeze comportamentul dezadaptativ.
3. Discutarea în detaliu cu clientul a experimentului comportamental.
4. Implementarea experimentului comportamental
5. Evaluarea rezultatelor
6. Tragerea concluziilor.
7. Elaborarea soluțiilor alternative la comportamentele și ideile dezadaptative.

Autoevaluarea este doar primul pas în procesul de planificare al carierei. După aceasta etapa, urmează aceea în care analizăm opțiunile pe care le avem. Rezultatele autoevaluării pot indica o anumită ocupație care se potrivește cu interesele, aptitudinile și valorile și trăsăturile de personalitate pe care le posezi, dar asta nu înseamnă că va fi alegerea finală. În mod similar, doar pentru că autoevaluarea nu indica faptul că o anumită ocupație este potrivită pentru tine, nu înseamnă că nu trebuie să o iei în considerare, ci ca trebuie să petreci mai mult timp analizând-o. Premisele formării capacității de autoevaluare pot fi create de timpuriu. Este foarte important, în acest sens, ca încă de pe băncile școlii, elevul să fie ajutat să interiorizeze aprecierile profesorului prin conștientizarea criteriilor după care acesta se conduce.



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
 Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
 Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Autoevaluarea este una dintre strategiile cu largi valențe formative. Prin autoevaluare înțelegem procesul de apreciere a propriilor rezultate.

Autoevaluarea este un demers cu efect pe mai multe planuri:

- cultiva motivația interioară pentru educare și responsabilitatea pentru propria activitate
- oferă transparență acțiunilor evaluative, evaluatorul dobândind confirmarea aprecierilor sale în privința subiecților
- implică activ persoana în propria formare
- ajută persoana să înțeleagă unde a greșit și să conștientizeze eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor stabilite.

Autoevaluarea, din punct de vedere al reușitei în carieră, presupune parcurgerea următorilor pași:

1. Știu/cunosc posibilitățile mele reale de a ajunge să fac ceea ce-mi place, obținând maximum de avantaje materiale.
2. Pot vorbi cel puțin 10 minute despre ceea ce știu să fac, despre experiența de lucru sau cea de voluntariat (dacă există), despre caracteristicile personale în raport cu locul de muncă pe care îl doresc.
3. Pot explica de ce mă interesează locul de muncă pentru care m-am prezentat la interviu.
4. Sunt gata, întotdeauna, să discut despre ceea ce am realizat până acum cu persoanele care m-ar putea angaja.

Pregătirea pentru **reușita în carieră** include parcurgerea următoarelor etape, în conformitate cu modelul lui Gerard Egan în 3 pași (Proiectul Informare și Consilierea Carierei, Banca Mondială, Danemarca, 2001)

1. Abordarea problemei	<ul style="list-style-type: none"> • Care este situația prezentă? • Unde mă aflu acum?
2. Configurarea situației ideale	<ul style="list-style-type: none"> • Ce îmi doresc? • Ce am nevoie? • Unde vreau să ajung?



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
 Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
 Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySmsis 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

<p>3. Elaborarea strategiilor de acțiune (planul de acțiune)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cum obțin ceea ce îmi doresc? • De ce am nevoie? • Ce resurse sunt necesare? • Pentru ce anume mă simt motivat(ă)? • Care sunt pașii pe care trebuie să-i urmez?
--	--

Egan vede individul ca pe un interpret activ în lume, care acordă semnificații gesturilor și evenimentelor, dezvoltă strategii de rezolvarea problemelor, omul caută oportunități și își stabilește scopuri, propune:

- stabilirea unei relații de parteneriat (acceptare, colaborare);
- asistarea clientului în elaborarea planului propriu de acțiune;
- activarea resurselor interne ale clientului și acceptarea responsabilității de a deveni mai eficient;
- sprijinirea transferului de abilități și cunoștințe recent achiziționate spre situații de viață noi.

Modelul lui Egan prevede trei etape de realizare a procesului de consiliere a carierei, dar care nu sunt urmărite în mod strict:

- înțelegerea situației prezente - identificarea și clarificarea problemelor, explorarea oportunităților, stabilirea priorităților, confruntarea elementelor negative (îndoieli, distorsiuni, percepții negative ale clientului);
- formularea de scopuri și obiective - evaluarea nevoilor reale, considerarea unor noi perspective, facilitarea procesului decizional, stabilirea planului de acțiune;
- elaborarea strategiilor - tranziția de la situația prezentă la cea dezirabilă se face conform unei planificări realiste, prin mobilizarea resurselor interne ale clientului și sprijinul social al rețelelor de autoajutorare.

Cauzele eșecului în carieră pot fi :

- necunoașterea potențialului personal și a competențelor în vederea abordării unui anumit traseu în carieră;
- lipsa unei forme de asistență individualizată sau de grup în orientarea profesională;
- lipsa unei motivații;
- un nivel redus de informații privind sursele de dezvoltare profesională;
- slabă putere de decizie în planificarea viitorului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySmis 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

O evaluare personală (autoevaluare) trebuie să includă examinarea următoarelor aspecte: **nevoi, valori, interese și aptitudini și trăsăturile de personalitate**. Din ce în ce mai multe persoane apelează la sfatul unui consilier de cariera, pentru a le administra evaluarea personală. Acesta îi va sprijini să examineze propria persoană din perspectiva acestor aspecte.

Beneficiile evaluării și autoevaluării:

1. Cunoașterea punctelor tari și a limitelor;
2. Cunoașterea punctelor slabe, respectiv recunoașterea vulnerabilităților;
3. Cunoașterea nivelului de satisfacere a propriilor nevoi
3. Identificarea scalei de valori personale și importanța lor în luarea deciziilor;
4. Discutarea rolului pe care-l au valorile după care ne conducem viața;
5. Identificarea intereselor prin utilizarea Chestionarului de interese Holland);
6. Oferirea posibilității descoperirii aptitudinilor native, dincolo de profesia aleasă.
7. Identificarea trăsăturilor de personalitate

Nevoile

Autocunoașterea implică achiziționarea unor informații despre sine dar și despre sine în relație cu alții, care să permită elevului o evaluare corectă și care să-i ofere posibilități de realizare conform nevoilor sale.

Maslow a clasificat nevoile umane în cinci grupuri generale, sub forma unei piramide, punând nevoile fiziologice la baza și nevoile de autoîmplinire la vârful piramidei. Motivatia crește în mod proporțional cu îndeplinirea graduala a nevoilor de pe fiecare treaptă. Odată ce nevoile fiziologice primare sunt satisfăcute, nevoile de nivel imediat superior devin predominante și domina motivatia.

Ierarhizarea nevoilor umane- Piramida nevoilor lui Maslow

1. Nevoi fiziologice. Pe nivelul cel mai de jos al ierarhiei lui Maslow se află nevoile de bază, biologice sau fiziologice. Corpul uman are nevoie de aer, mâncare, apă, odihnă, îmbrăcăminte. Modelul sugerează că oamenii cărora le este foame sau care se confruntă cu pericolul pierderii elementelor de bază necesare existenței umane sunt mai puțin preocupați de viața socială sau de satisfacerea nevoilor Eului interior. În organizații aceste nevoi sunt satisfăcute prin acordarea unui nivel al salariului care



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

să asigure subzistența și printr-un program de lucru care să permită un nivel suficient al refacerii capacității de muncă.

2. Nevoi de securitate. Securitatea reprezintă anumite condiții care amenință integritatea fizică a unei persoane. În organizații aceste nevoi se referă la: securitatea muncii (pericol de accidente și boli profesionale cât mai redus), securitatea locului de muncă (probabilitate cât mai mică de pierdere a locului de muncă respectiv), plata unor salarii peste nivelul minim de supraviețuire, libertatea de a se înscrie într-un sindicat, programe de pensii și asigurări.

3. Nevoi de apartenență. Modelul indică faptul că oamenii au nevoie să intre în contact cu alții și să se bucure de sprijin social. În situația în care oamenii sunt izolați sau singuri, nevoia de asociere nu va fi satisfăcută și își vor folosi energia pentru a încerca să o satisfacă. În organizații acest nivel se reflectă în securitatea și mândria pe care un angajat le poate resimți ca urmare a faptului că face parte dintr-o anumită companie sau aparține unei anumite echipe, prin posibilitatea de a interacționa cu alții la locul de muncă, de a dezvolta noi relații sociale.

4. Nevoi de stimă. Aceste nevoi se referă la nevoia de a fi bine cunoscut de către ceilalți și la nevoia individului de a se simți valoros, competent și respectat. În situația în care individul este ridiculizat, defăimat, discreditat sau evaluat negativ, se va simți rănit și nevoile de pe acest nivel nu sunt satisfăcute. În organizațiile moderne, în care nevoile de bază sunt satisfăcute, managerii trebuie să acorde multă atenție și energie nevoilor de stimă.

5. Nevoi de autoîmplinire. Maslow a susținut că, dacă toate nevoile descrise anterior ar fi satisfăcute (ceea ce nu este însă cazul de obicei), oamenii s-ar afla în situația să își dezvolte potențialul maxim. Ei ar simți nevoia de a-și actualiza potențialul și de a-și atinge cele mai înalte obiective și aspirații.

Deși teoria Piramidei nevoilor a fost dezvoltată de Abraham Maslow în anul 1943 acesta continua să fie și în prezent un model de referință în mediul de afaceri în ceea ce privește înțelegerea nevoilor angajaților și continuă să constituie o referință în dezvoltarea de politici de motivare a angajaților.

Teoria nevoilor susține că ființele umane au nevoi caracteristice și că oamenii pot fi motivați oferindu-le ceea ce au nevoie în schimbul efortului pe care îl depun. Cu alte cuvinte, oamenii sunt motivați să își satisfacă nevoile cele mai importante.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

În prezentarea conceptului său, Maslow, a susținut, ca există numeroase nevoi umane, care variază de la factorii psihologici primari determinanți, cum ar fi foamea, și până la o dorință mai abstractă de autoîmplinire și ca acești factori sunt aranjați într-o anumită ierarhie prin care nevoile primare trebuie să fie satisfăcute într-o mare măsură înainte ca nevoile de rang superior să intre în scenă. Maslow a promovat ideea ca oamenii clasifică și își satisfac nevoile în ordinea importanței.

Maslow a descoperit că mulți oameni, gândindu-se la propriul lor potențial, pot fi speriați de ceea ce ar putea deveni. Unii dintre ei încearcă să se ferească de a-și dezvolta potențialul sau conștiința misiunii personale. Maslow a numit această tendință complexul lui Iona (după numele profetului biblic care, încercând să fugă de misiunea sa personală, a fost înghițit de o balenă și eliberat apoi pentru a-și împlini destinul).

Caracterul ascendent al acestui model implică faptul că avansăm într-o oarecare succesiune de la baza piramidei spre varful acesteia cu scopul de a ne împlini întregul potențial, iar acest tipar al satisfacerii nevoilor este cauza motivației pentru individ. Maslow a afirmat că piramida nu este de fapt fixată în mod rigid într-o anumită ordine; în general oamenii tind să respecte ierarhia, dar există și excepții de la această regulă.

Din teoria nevoilor reies câteva implicații interesante pentru manageri. Dacă oamenii au nevoi interne care îi orientează spre anumite moduri de satisfacție, în organizații pot apărea o serie de probleme, deoarece acestea nu furnizează mijloacele satisfacerii acestor nevoi.

Concluzionând, Piramida nevoilor lui Maslow (vezi în anexa la metodologie) clasifică nevoile umane în cinci categorii. Împărțite în nevoi primare și de rang superior, lecția pentru manageri este să înceapă prin a oferi angajaților un mediu de lucru sigur și să încurajeze relații interpersonale pozitive, și apoi să continue cu oferirea de oportunități pentru nevoile de rang superior, cum ar fi creșterea personală, avansarea și autoîmplinire.

Nevoile profesionale

Principalele categorii de nevoi profesionale sunt:

- nevoia de securitate,
- nevoia de statut și rol,
- nevoia de informare,
- nevoia de asociere,



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySmis 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- nevoia de intercomunicare și relaționare,
- nevoia de acces la informație asistată de calculator,
- nevoia de optimizare a activității,
- nevoia de formare / perfecționare.

Valori

Ce sunt ?

Fiecare dintre noi se ghidează în viață după niște principii și are niște idei – mai mult sau mai puțin fixe – la care ține foarte mult.



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Valorile, prin definiție, sunt exact aceste idei și convingeri la care noi ținem și pe care le luăm drept repere de-a lungul vieții.

Cat de importante sunt ?

Valorile sunt probabil cel mai important lucru de luat în considerare atunci când îți alegi un loc de muncă. Dacă persoana nu ține cont de ele atunci când își planifică pașii în carieră, există șansa de a nu fi mulțumit de munca pe care o face, și astfel succesele nu vor apărea. De exemplu, cineva care are nevoie de autonomie nu ar fi mulțumit cu o munca în care fiecare acțiune este hotărâtă de altcineva.

Lucrul cu valorile este **unul dintre pașii fundamentali în dezvoltarea personală**. Este absolut crucial să-ți explorezi și să-ți cunoști cât mai bine valorile dacă ai de gând să te dezvolți. Ele sunt unul dintre factorii care ne propulsează într-o direcție sau alta, ne fac să luăm tot felul de decizii (bune sau proaste) și să avem diferite atitudini și comportamente. Dacă lucrurile nu merg bine, și mai ales dacă ești nemulțumit(ă), este adesea posibil să găsești mici probleme sau conflicte la nivelul valorilor personale. De aceea e bine să mai facem ordine și prin zona asta – poate chiar să ne debarasăm de unele dintre ele și să instalăm altele noi și mult mai eficiente.

Cate tipuri de valori sunt ?

Valorile pot fi de două feluri: interne și externe.

Valorile interne sunt legate de munca propriu-zisă și de contribuția sa în societate.

Valorile externe includ caracteristici ca mediul fizic și potențialul de câștig salarial.

În vederea investigării valorilor fiecărui elev practicant se va aplica Testul Valorilor în format scris (vezi în anexe la metodologie) sau on-line (http://www.testpsihologice.net/valori#.X_g60-gzaM8) în funcție de condițiile desfășurării ședințelor de consiliere și orientare profesională de grup și individuale.

Testul valorilor este un test adaptat după Peter Senge și Robert Dilts, cu ajutorul căruia se pot descoperi ce valori determină prioritățile în viață și alegerile făcute de-a lungul întregii vieți a tatălui personală și cea profesională.

Valorile și activitatea profesională

Valori sunt familia, sănătatea, securitatea, banii, puterea etc. Corelate cu munca, valorile pot viza mediul și relațiile de muncă, conținutul muncii sau munca



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
 Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
 Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

În general.

Exemple de valori corelate cu munca

Mediul de muncă	Relații de muncă	Conținutul muncii	Munca în general
Flexibilitate mediu plăcut securitate câștiguri mari acțiune ritm rapid structură ă ritm relaxat predictibilitate	Contacte directe cu clienții munca în echipă încredere competiție amabilitate cooperare umor armonie autonomie comunicare deschisă	Provocare competență expertiză risc orientare spre detalii activism social învățare focalizare pe sarcini creativitate varietate dezvoltare cunoaștere control	Integritate statut prestigiu realizare respect responsabilitate putere influență apreciere ajutorare apartenență egalitate independență contribuție participare autenticitate

Omul se simte atras de acele profesii care sunt în concordanță cu valorile care îl caracterizează. În tabelul de mai jos se găsesc exemple referitor la relația dintre valori și mediul de muncă preferat.

Relația dintre valori și mediul de activitate

Valori	Cerințe față de mediul de activitate
Autorealizare	Ocupații care conferă prestigiu



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și
 ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate
 conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea
 Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Avansare	Medii de muncă în care există posibilitatea de a promova pe baza performanțelor
Autoritate	Sarcini care necesită decizii și coordonarea activității unui grup
Autonomie	Medii de muncă ce presupun o planificare individuală a timpului și activității, fără supraveghere strictă
Structură	Medii de muncă în care strategiile de lucru sunt clar explicate și sistematic monitorizate
Recompensare	Medii în care recompensarea se realizează în funcție de cantitatea și calitatea muncii depuse, în mod echitabil
Colaborare	Medii de muncă în care sunt apreciate interacțiunile sociale
Creativitate	Medii de muncă în care sarcinile permit inovație și inițiativă
Independență	Medii de muncă în care se lucrează individual
Recunoaștere	Medii de muncă în care sunt recompensate performanțele individuale
Securitate	Medii de muncă ce garantează continuitatea
Serviciu social	Medii de muncă în care activitățile presupun ajutorarea oamenilor
Diversitate	Medii de muncă în care sarcinile pot implica o gamă largă și diversă de activități
Valorificarea	Sarcini care permit exersarea abilităților și deprinderilor
Valori morale	Medii de muncă ce nu vă obligă să participați la acțiuni ce contravin valorilor morale proprii

Interese

Interesele reprezintă preferințele cristalizate ale unei persoane pentru anumite domenii de cunoștințe sau de activitate. Acestea reprezintă factori motivaționali esențiali în alegerea carierei, de aceea este foarte importantă investigarea lor în trasarea planului individual de carieră.

Interesele reprezintă un fenomen psihologic foarte complicat, sintetizând atitudinea emoțională pozitivă cu elemente cognitive și energie motivațională. Ele reflectă preferințele stabile ale unei persoane pentru anumite domenii de *cunoștințe* sau de



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
 Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
 Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

activitate. Fiind sursă de energie psihică și emoție intelectuală pozitivă, interesele fac ca executarea activităților, inclusiv a celor complicate, să decurgă mai ușor, cu mai puține eforturi. De aceea intereselor le revine un rol esențial în luarea deciziilor privind cariera. O posibilitate la îndemâna oricui pentru a-și conștientiza interesele este cea de a reflecta la alegerile anterioare pe care le-a făcut: în ce activități s-a implicat, în ce domenii a lucrat ca voluntar, ce cursuri opționale sau facultative a frecventat. Reflectând asupra asemănărilor dintre domeniile preferate, persoana își poate cunoaște propriile interese.

Deși interesele reprezintă o stare internă, psihică a omului, ele pot fi recunoscute și după manifestările lor externe, care formează indicatorii cantitativi și calitativi ai intereselor. Interesele se manifestă prin comportamente de apropiere față de anumite activități și pot fi identificate pe baza unor indicatori calitativi și cantitativi.

Indicatori ai intereselor

	Indicatori cantitativi	Indicatori calitativi
1	Frecvență crescută a activităților specifice domeniului de interes (realizarea activității chiar și în timpul liber)	Atenție focalizată pe activitate (concentrare în timpul realizării activității)
2	Persistență în timp a preferinței pentru anumite activități (manifestarea preferinței pentru cel puțin 6 luni în ultima perioadă de timp)	Afectivitate pozitivă ce acompaniază realizarea activității (plăcerea de a realiza o anumită activitate)
3	Intensitatea de manifestare (nivel minim de stimulare necesar pentru declanșarea activității)	Menținerea unei tendințe de apropiere față de activitate (dorința de a se întoarce la activitatea respectivă)
4	Persistența în activitate (cât timp continuă să facă activitatea respectivă)	Implicare în realizarea activității (atitudine activă în realizarea activității)

O evaluare a intereselor este de asemenea foarte importantă în planificarea carierei. E.K. Strong Jr. a fost primul care a descoperit ca persoanele care au aceeași cariera (și care sunt multumite de aceasta) au interese similare. Dr. John Holland a dezvoltat un sistem de interese combinate cu unul sau mai multe din următoarele tipuri: realist, artistic, social, întreprinzător, conventional și cercetător, atribuindu-le apoi pe fiecare unei ocupații.

Pentru investigarea unor tipuri de interese se utilizează **Inventarul de Interese Profesionale Holland** (vezi anexa la metodologie). Acesta are la bază teoria conform căreia trebuie să existe o congruență între interesele proprii și cerințele unei ocupații pentru ca persoana să fie mulțumită și motivată în activitatea pe care o desfășoară.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Teoria **personalității vocaționale** (John L. Holland) pornește de la stabilirea unei corelații corespondențe între tipul de personalitate (în număr de 6) și mediul profesional corespunzător. Autorul acestei teorii consideră că echilibrul/ dezechilibrul personalității unui individ este influențat de exercitarea unei profesii care favorizează sau împiedică această exprimare. Tipologia lui Holland a fost concepută pentru a ajuta individul în luarea unor decizii legate de carieră și permite corelarea opțiunilor cu interesele și abilitățile fiecărei persoane. Ideea de bază a teoriei lui Holland este că oamenii cu interese similare în anumite domenii vor avea succes în ocupații care se potrivesc unui anumit tip de personalitate. Aceasta l-a dus la formularea a 6 categorii de bază în ceea ce privește tipologia persoană – mediu. Diferite personalități preferă diferite medii.

Cele **6 tipuri de personalitate** descrise de Holland sunt:

- **Social:** are abilități de a stabili relații interpersonale, de a se implica în activități de ajutorare, de susținere, este preocupat de starea celorlalți, este responsabil, comunică bine cu oamenii, își exprimă sentimentele, este sociabil, îi place să i se dea atenție, este popular, îi place să fie lider, dorește relații de prietenie cu ceilalți, rezolvă problemele prin discuții;
- **Realist:** persoana care are abilități sportive sau mecanice, care preferă să lucreze cu obiecte, mașini, instrumente, plante sau animale, în special în medii deschise;
- **Investigativ:** persoana căreia îi place să observe, să evalueze sau să învețe, să analizeze, evalueze sau să rezolve probleme;
- **Artistic:** persoana cu abilități artistice, de inovare, intuitive; îi place să lucreze în situații nestructurate, folosindu-și imaginația și creativitatea;
- **Întreprinzător:** persoana căreia îi place să lucreze cu oamenii, să influențeze, să convingă, să conducă și să organizeze activități pentru atingerea unor scopuri economice;
- **Convențional:** persoana care preferă să lucreze cu date, are abilități matematice, se ocupă de sarcini în detaliu, preferă să fie coordonată în activitățile pe care le desfășoară.

Informații extrem de utile în orientarea/orientarea carierei pot fi obținute din stabilirea corelației dintre diferitele tipuri de personalitate:



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și

ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Nr .	Tip de personalitate	Caracteristici	Posibile profesii
1	Realist	Tipul practic, îi plac activitățile în aer liber, are dificultăți în comunicarea sentimentelor, respinge ideile radicale, îi place să construiască și să repare, îi place să muncească folosind mâinile.	Mecanic, arheolog, inginer mecanic, tâmplar, constructor, tehnician dentar, electrician, fermier, pompier, bijutier, optician, polițist, instalator etc.
2	Convențional	Este stabil, are respect față de lege, autorități, îi displac muncile fizice, preferă activitățile bine definite, structurate, are autocontrol puternic, nu caută roluri de lider, vrea să știe ce se așteaptă de la el.	Asistent administrativ, contabil, casier, operator calculator, analist financiar, secretară, bibliotecar, operator telefonie etc.
3	Social	Abilități de a stabili relații interpersonale, de a se implica în activități de ajutorare a altora, este preocupat de starea celorlalți, responsabil, comunică bine cu oamenii, este sociabil, îi place să i se dea atenție, este popular, îi place să fie lider.	Antrenor, profesor, psiholog, asistent medical, medic, polițist, coafor, asistent social, logoped etc.
4	Investigativ	Îi plac activitățile intelectuale, rezolvări de probleme, nu îi plac regulile, are înclinații spre știință, nu e interesat de munca în colaborare, este original și creativ, este independent, rațional, curios, pasionat de probleme teoretice.	Antropolog, biolog, chimist, fizician, informatician, inginer de sistem, economist, geograf, geolog, consultant management, farmacist, psiholog etc.



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
 Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
 Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

5	Întreprinzător	Îi place să domine, are dorință de putere și statut social, se pricepe să vorbească, are energie, este entuziast, încrezător în sine, convingător.	Manager, publicitate, vânzător de automobile, agent de asigurări, jurnalist, avocat, procuror, agent de turism, relații cu publicul etc
6	Artistic	Sensibil, preferă să lucreze singur, nu îi plac mediile structurate, neconvențional, are nevoie de exprimare și comunicare individuală, original	Designer în publicitate, de modă, de interioare, actor, arhitect, profesor de teatru, dans, jurnalist, fotograf, grafician, editor etc.

Pornind de la teoria lui Holland s-au conturat câteva idei:

- gradul de concordanță/neconcordanță dintre tipurile de personalitate și tipurile de ocupație influențează cursul carierei;
- indivizii își aleg, de obicei, ocupații în acele domenii în care pot face dovada abilităților și a capacităților de care dispun;
- membrii acelorași domenii de activitate au personalități asemănătoare, chiar identice și pot răspunde similar în multe situații sau la diferite probleme;
- satisfacția vocațională, stabilitatea și realizarea în profesie depind de corelația dintre propria personalitate și caracteristicile mediului în care lucrează
- elementele comportamentale specifice unui individ sunt date de modul particular de interacțiune dintre trăsăturile sale de personalitate și caracteristicile mediului în care trăiește și își desfășoară activitatea.

Aptitudini

Orice hotărâre asupra carierei personale, asupra domeniului în care dorești să lucrezi pornește de la o evaluare a aptitudinilor personale. Trebuie luate în considerare lucrurile la care te pricepi, ca și cele pe care îți place să le faci. Poți fi foarte priceput într-o anumită activitate, iar când îți se cere să faci altceva să fii total reticent. În evaluarea aptitudinilor, trebuie luat în considerare și timpul pe care ești dispus să îl cheltui în obținerea unor noi abilități sau a unor mai specializate.

Pe lângă aceste aspecte, în procesul de autoevaluare, este important să ne gândim la celelalte lucruri care vor influența alegerea carierei. De exemplu,



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

responsabilitățile și capacitatea familiei de a plăti pentru educația sau eventualele formări suplimentare necesare.

Pentru a alege un domeniu de dezvoltare a carierei este necesar să ne cunoaștem **aptitudinile**, care stau la baza performanțelor în carieră, posibilități, punctele tari ale persoanei. Valorificarea lor depinde de motivație, învățare, exersare, atitudinea părinților și a cadrelor didactice, condiții materiale, sănătate etc.

După nivelul de generalitate, aptitudinile pot fi **generale sau speciale**.

Aptitudinile generale permit obținerea unor rezultate superioare în mai multe domenii. Dintre ele fac parte inteligența, aptitudinile generale de învățare, creativitatea, aptitudinile comunicative.

Aptitudinile speciale ne ajută să obținem rezultate deosebite într-un număr mai restrâns de domenii. Astfel vorbim despre aptitudine pentru desen, gimnastică, muzică etc. aptitudinea verbală, numerică, spațială, de percepție a formei, de a lua decizii), aptitudini artistice, muzicale, fizice etc.

Pentru cunoașterea propriilor aptitudini este important să acordăm atenție opiniilor celor care ne cunosc, și în special, opiniilor profesorilor noștri. Cadrele didactice cunosc mulți elevi și pe această bază ele pot realiza comparații, pot identifica domeniile în care elevii sunt capabili de performanțe superioare.

Important este să cunoaștem că aptitudinile mai slab dezvoltate pot fi compensate prin alte aptitudini sau prin ambiție, perseverență (la școală unii elevi, cu nivel intelectual redus, obțin rezultate mai bune decât elevii foarte inteligenți fiind mai perseverenți). Cunoaștem cu toții, că unii oameni foarte bine dotați „de la natură” nu au rezultate deosebite în activitate deoarece nu sunt bine motivați, fie că nu sunt perseverenți.

În continuare, sunt descrise unele tipuri de aptitudini (*după „Tracking Talents” – F. Gagné. 42 prototipuri ale talentului*), la care ne putem referi pentru a ne cunoaște mai bine capacitățile și pe noi înșine.

Aptitudini intelectuale:

Enciclopedicul: știe multe lucruri despre orice subiect, nu numai cele din programa școlară.

Inventivul: înțelege repede explicațiile și adesea găsește răspunsul corect înaintea celorlalți.

Strategicul: este foarte bun la jocurile de judecată (șah, dame, *Risc, Monopol*) etc.

Aptitudini creative:



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI). Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Creativul: are multă imaginație, multe sugestii și proiecte pentru activitățile din clasă și din școală.

Originalul: are opinii și sugestii noi, diferite, la care nu s-a gândit altcineva.

Aptitudini socioafective:

Diplomatul: știe cum să-și facă prieteni, vorbește ușor cu oricine, chiar adulți sau copii pe care nu ia mai cunoscut.

Confidentul: știe cum să asculte și nu spune nimănui secretele aliate, știe cum să-i facă pe alți copii să se simtă mai bine.

Sfătuitorul: știe ce este bine și rău, drept și nedrept, dă sfaturi bune care să-i ajute pe ceilalți să facă ce trebuie.

Binevoitorul: știe cum să-i încurajeze pe ceilalți să depună tot efortul și să nu renunțe când lucrurile nu merg bine.

Aptitudini fizice:

Rapidul: este întotdeauna mai rapid decât ceilalți la activități fizice, cum ar fi, de exemplu: alergare, înot, mers pe bicicletă.

Neobositul: poate practica sporturi sau jocuri pentru un timp îndelungat fără a fi extenuat.

Herculeanul: are mâinile și picioarele puternice, poate ridica obiecte foarte grele.

Gimnastul: este foarte bun la exerciții fizice care presupun: ritm, echilibru, flexibilitate și coordonarea mișcărilor.

Agilul: este foarte bun în cadrul sporturilor sau jocurilor care presupun viteza de reacție, cum ar fi: jocuri video pe calculator, ping-pong.

Aptitudini academice:

Gramaticianul: știe bine regulile gramaticale și scrie fără greșeli.

Lexicologul: are un vocabular bogat și utilizează corect cuvintele complicate.

Lingvistul: învață să vorbească limbi străine foarte repede și ușor.

Geograful: știe multe lucruri despre diferite părți ale lumii și despre felul în care trăiesc oamenii din diferite țări.

Savantul: știe multe despre știință, de exemplu: despre plante, animale, substanțe chimice, planete etc.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI). Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Matematicianul: este foarte rapid la calcule numerice, poate rezolva foarte ușor probleme matematice.

Talente tehnice:

Mecanicul: este foarte priceput în lucrul cu aparate tehnice (video, televizor, radio, casetofon etc.), poate repara chiar mecanisme simple.

Programatorul: știe să lucreze pe calculator, poate învăța programe noi singur și nu cere ajutor când programul nu funcționează.

Inventatorul: poate inventa mecanisme și mașini originale, construiește tot felul de lucruri.

Talente artistice:

Scriitorul: poate scrie povestiri, poeme și scurte piese de teatru originale și pline de imaginație.

Meșteșugarul: poate face tot felul de lucruri originale și drăguțe: sculpturi, măști, bijuterii, tricotaje, ceramică etc.

Artistul: poate desena orice obiecte, animale, oameni. Unii preferă să realizeze desene cu acuarele, picturi în ulei sau desene animate, caricaturi.

Comediantul: face pe toată lumea să râdă cu glumele sale, imitațiile și improvizații.

Actorul: cel care este ales și dorește să joace în rolul principal din filme sau piese de teatru.

Dansatorul: se adaptează repede oricărui ritm muzical, iar mișcările sunt grațioase și ușoare (fără efort).

Muzicianul: cântă foarte bine la un instrument muzical.

Cântărețul: are o voce foarte frumoasă și cântă corect.

Talente interpersonale:

Animatorul: întotdeauna propune jocuri sau alte activități de grup, înviorează atmosfera la petreceri, astfel încât toată lumea se simte bine și se distrează.

Judecătorul: știe să cântărească foarte bine argumentele altor copii care s-au certat și îi poate împăca, știe cum să-i ajute pe cei compromiși, găsește repede o cale de înțelegere.

Profesorul: știe cum să găsească cele mai potrivite cuvinte și exemple pentru a explica lucruri pe care alții nu le-au înțeles în clasă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Oratorul: știe cum să se exprime, poate vorbi despre un anumit subiect în fața clasei sau a altor oameni fără a citi un text.

Liderul: îi dirijează pe alții foarte bine, știe cum să-i facă pe alții să asculte și să-l urmeze atunci când le spune ce au de făcut și cum.

Reprezentantul: apără foarte bine punctul de vedere al clasei când trebuie să obțină permisiunea de a face ceva, de a schimba unele reguli sau decizii ale profesorilor.

Persuasivul: știe cum să găsească cele mai bune argumente pentru a convinge pe ceilalți că ideile sale sunt optime.

Administratorul: lucrează foarte ordonat, iar când este un proiect de făcut se gândește la toate detaliile, la modul în care să-și distribuie eforturile și nu pierde nici un minut.

Afaceristul: se pricepe la afaceri, știe cum să rezolve lucrurile, cum să organizeze activitatea astfel încât să economisească și să adune bani.

Realizări (succese) inferioare:

Istețul: este foarte deștept, dar de obicei ascunde acest lucru nestudiind și luând note proaste.

Sporadicul: realizează foarte bine ce are de făcut, dar numai când este interesat în unele probleme noi.

Trăsăturile de personalitate

Personalitatea reprezintă totalitatea trăsăturilor distinctive ale unui individ. Deși, anumite aspecte ale personalității dvs. se pot schimba puțin ca urmare a experienței și a conștiinței de sine dobândite de-a lungul vieții, personalitatea de bază s-a dezvoltat până să împliniți vârsta de trei ani. Nu puteți modifica esența a ceea ce sunteți, dar vă puteți schimba comportamentul. Când încercați să găsiți o concordanță între dvs. ca persoană și tipul de muncă pe care îl realizați, este important să vă cunoașteți trăsăturile de personalitate astfel încât să vă asigurați că se vor potrivi cu munca prestată.



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și
 ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate
 conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
 Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
 Stagiile de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea
 Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Personalitatea încorporează multe trăsături. Următorul test apreciază câteva dintre trăsăturile care s-au dovedit a fi importante atunci când aveți în vedere cariera. Nu există răspunsuri corecte sau greșite atunci când faceți un test de personalitate. Totuși, este important să răspundeți rapid și intuitiv. Forma întrebărilor poate părea foarte simplă, acest lucru este intenționat.

Evaluarea personalității ajută la alegerea mediului de lucru care îți permit să evoluezi și să fii mulțumit. De exemplu, pentru o persoană introvertită nu este potrivit un loc de muncă în cadrul relațiilor publice, vanzarilor sau marketingului. Totuși, stabilirea tipului de personalitate nu trebuie considerată a fi singurul criteriu în alegerea unei cariere, ci trebuie corelată cu interesele și valorile evaluate anterior.

Tabelul de mai jos conține exemple de relații dintre interesele dominante, valorile caracteristice, însușirile de personalitate și abilitățile noastre pe deoparte, iar pe de altă parte, activitățile și domeniile profesionale recomandate.

Caracteristici personale și domenii ocupaționale

Interese	Valori	Însușiri de personalitate	Abilități	Activități și domenii profesionale
----------	--------	---------------------------	-----------	------------------------------------



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

<p>Realiste</p> <p><i>Mașini , unelte, aer liber.</i></p>	<p>Tradiție, realism, simț practic.</p>	<p>Conformist, sincer, onest, supus, materialist, firesc, consecvent, practic, modest, timid, stabil, econom.</p>	<p>Ingeniozitate tehnică, aptitudini mecanice, dexteritate, coordonare manuală și digitală.</p>	<p>Operare cu echipamente, folosirea uneltelor, construcție, reparație.</p> <p><i>Inginer constructor, șofer, operator, mașinist, fermier.</i></p>
<p>Investigative</p> <p><i>Științe, teorii, idei, date.</i></p>	<p>Independență, curiozitate, învățare, dezvoltare.</p>	<p>Analitic, precaut, critic, curios, independent, introvertit, metodic, modest, precis, rațional, rezervat.</p>	<p>Aptitudini matematice , verbale, de analiză.</p>	<p>Muncă de laborator, rezolvare de probleme abstracte, cercetare.</p> <p><i>Medic, chimist, matematician, biolog.</i></p>
<p>Sociale</p> <p><i>Oameni, muncă în echipă, servicii comunitare.</i></p>	<p>Bunăstarea oamenilor, cooperare, generozitate, servicii în avantajul celorlalți.</p>	<p>Convinsător, cooperant, prietenos, generos, săritor, idealist, centrat pe probleme, amabil, responsabil, sociabil, tacticos, înțeleghător.</p>	<p>Aptitudini verbale, comunicare, ascultare, înțeleghere.</p>	<p>Predare, consiliere, suport social.</p> <p><i>Profesor, consilier, terapeut.</i></p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și

ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

<p>Antreprenoriale <i>Afaceri, politică, conducere, influență.</i></p>	<p>Sumarea riscului, statut, competiție.</p>	<p>Curajos, ambițios, atrage atenția, dominant, energic, impulsiv, optimist, caută plăcere, popular, încrezător în sine, sociabil, vorbăreț.</p>	<p>Aptitudini verbale, abilitatea de a-i motiva și direcționa pe ceilalți.</p>	<p>Vânzare, management, negociere. <i>Manager, politician, agent vânzări.</i></p>
<p>Convenționale <i>Organizare, date, finanțe.</i></p>	<p>Organizare, stabilitate, eficiență.</p>	<p>Conformist, conștiincios, atent, conservator, inhibat, supus, ordonat, consecvent, eficient, practic, controlat, lipsit de imaginație, eficient.</p>	<p>Aptitudini matematice, analiza datelor, înregistrarea informațiilor, aptitudini de funcționar, atenție la detalii.</p>	<p>Organizare, operare pe computer, aplicarea unor proceduri. <i>Munci administrative, în domeniul financiar, bibliotecar, funcționar.</i></p>

3. ÎNCREDEREA ÎN SINE ȘI DEZVOLTAREA ABILITĂȚILOR

Imaginea de sine constituie o structură psihologică proprie omului care integrează reprezentările persoanelor despre calitățile și defectele lor (cine sunt eu și cine nu sunt, ce pot și ce nu pot, ce vreau să obțin și ce nu vreau); de care dispun sau cred că dispun (de ex., o adolescentă se poate considera fiică ascultătoare, studentă bună, prietenă fidelă, talentată la desen etc.).



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

O imagine de sine puternică și sănătoasă va susține elevul și în momentele de insuccese trecătoare. Elevul vede calitățile sale ca luând naștere mai degrabă din interiorizarea aprecierilor celorlalți, astfel că este esențial ca, atât părinții cât și profesorii să îi ofere validările necesare. Important este să nu transformăm aceste validări în etichete pozitive: „cel mai bun din clasă”, „cea mai deșteaptă”.

Un elev cu o imagine de sine pozitivă este mândru de ceea ce a realizat, se apreciază (obiectiv) așa cum este, are relații bune cu cei din jur, ia decizii potrivite, are activități extra-școlare. Elevul cu o imagine de sine scăzută are sentimentul de vinovăție cum că nu face bine ceea ce face, nu are încredere în el, se integrează greu în cercul de colegi, este indecis, ori devine agresiv sau se izolează.

Încrederea în sine și stimă de sine influențează performanțele academice și profesionale pe toată durata vieții. Astfel că, dezvoltarea acestora ar fi indicat să preocupe părinții și profesorii, deopotrivă, încă de la vârstele fragede ale copiilor.

Încrederea în sine reprezintă senzația interioară de putere care ne conduce către îndeplinirea propriilor dorințe și este combustibilul ce ne face să acționăm.

De ce este importantă încrederea în sine?

Dezvoltarea unei imagini de sine sănătoase și implicit o dezvoltare a încrederii în sine este real necesară în cazul elevului deoarece, pe lângă faptul că vor avea performanțe școlare ridicate, mai departe la maturitate vor avea o încredere în sine mai mare. Va putea face față tuturor provocărilor vieții. Iar părinții și profesorii au un rol foarte important pentru creșterea încrederii în sine a elevului.

Elevii care își cunosc punctele forte și punctele slabe găsesc cu ușurință rezolvarea unor probleme, se simt bine în pielea lor. Atitudinea lor față de viață este realistă și plină de încredere.

La polul opus se află cei care au o stimă de sine scăzută. Pentru aceștia provocările de zi cu zi sunt o sursă de stres, anxietate. Aceștia vor avea dificultăți în rezolvarea problemelor de orice fel, iar când va apărea o nouă provocare primul gând poate fi, cel mai probabil, “nu pot”, “nu sunt în stare”, “nu voi reuși”. Autocriticile îi vor face să se retragă, să se simtă triști.

Stimă de sine prinde contur încă din copilărie și continuă să se dezvolte până la maturitate.

Stimă de sine reprezintă atitudinea persoanei față de sine însăși, bazată pe autoaprecierea generală (pozitivă sau negativă), în raport cu propriile așteptări și așteptările celorlalți. Sunt persoane cu stimă de sine înaltă și personale cu stimă de sine scăzută.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Nevoia de a ridica stimă de sine poate fi dedusă prin autoanaliză, adolescentul comparându-se cu modul de a fi a persoanelor cu stimă de sine ridicată și a celor cu stimă de sine scăzută.

Rosenberg scoate în evidență aspectele dintre o stimă de sine scăzută și o stimă de sine ridicată: „Persoanele care au încredere în forțele proprii învață cu mai multă eficiență decât cele lipsite de încredere în propriile forțe, chiar dacă, în realitate, acestea din urmă sunt la fel de capabile.”

Elevii au nevoie să își cunoască propriile puteri și să le conștientizeze. Elevul cu o viziune optimistă, care își cunoaște valoarea și are încredere în forțele proprii caută să se autodepășească și să obțină performanțe înalte. În cadrul școlii elevii pot avea și rezultate bune/foarte bune și mai puțin bune. Școlarul cu o stimă de sine ridicată care dă nas în nas cu dificultățile, va manifesta un comportament de adaptare iar un elev cu o stimă de sine scăzută va avea o atitudine mai puțin realistă și favorabilă.

Persoanele cu nivelul înalt al stimei de sine:

- își asumă responsabilități („Pot să fac acest lucru.”);
- se comportă independent („Mă descurc singur.”);
- sunt mândre de realizările lor („Sunt mândru pentru că ...”, „Sunt important.”);
- realizează fără probleme sarcini noi („Sunt convins că pot să fac acest lucru.”);
- își exprimă atât emoțiile pozitive, cât și pe cele negative („Îmi place de mine așa cum sunt.”, „Sunt supărat când vorbești așa cu mine.”);
- oferă și cer ajutor și sprijin celorlalți colegi („Am nevoie de ajutorul tău.”);
- își asumă consecințele acțiunilor lor;
- interpretează situațiile noi ca fiind provocatoare, nu amenințătoare.

Persoanele cu nivelul scăzut al stimei de sine:

- sunt nemulțumite de felul lor de a fi („Nu sunt bun de nimic.”, „Nu sunt în stare să fac asta.”, „Nu am nici o calitate.”);
- se simt ne iubite și nevaloroase („Sunt antipatic.”, „Nu mă place nimeni.”, „Sunt plictisitor.”);
- evită să realizeze sau să se implice în sarcini noi („Nu voi fi în stare să iau examenul.”);
- refuză să își asume consecințele faptelor lor, îi blamează pe ceilalți pentru nerealizările lor („Profesorul a fost nedrept cu mine.”);
- pretind că sunt indiferente emoțional („Nu mă interesează că am luat nota 4 la”); pare rebel, nepăsător.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

-
- nu pot tolera un nivel mediu de frustrare („Nu știu cum să rezolv problema.”, „Nu pot să învăț.”);
 - sunt ușor influențabile („Prietenii mei cred că este bine să fumezi.”);
 - nu își asumă responsabilități, este prea „cuminte”;
 - consideră manifestarea emoțiilor o dovadă de slăbiciune.

Stima de sine are o mare importanță pentru dezvoltarea în carieră. Dacă stima de sine e scăzută, ea poate fi crescută prin învățarea unor abilități și competențe, care sunt considerate de persoană că lipsesc, prin îmbunătățirea tehnicilor de învățare și mai ales, acordând scopurile cu potențialul propriu. Un procedeu rezultativ este autoreflexia și descoperirea calităților pozitive, a situațiilor în care poți avea succes, valorificarea potențialului de dezvoltare.

Dezvoltarea abilitatilor

Fiecare carieră necesită anumite cunoștințe, abilități și competențe necesare sau dorite, care sunt esențiale pentru succesul în desfășurarea activității în acel loc de muncă.

Competențele menționate în CV-ul tău pot varia în funcție de jobul pentru care aplici, vechimea și industria în care lucrezi, dar există anumite **abilități** care vor fi întotdeauna apreciate de angajatori și care nu depind de tipul de job. Aceste abilități sunt adesea denumite „abilități soft”, deoarece sunt mai puțin tehnice, mai puțin specifice jobului și tind să se raporteze la relațiile interumane și la modul în care gestionezi diverse situații la locul de muncă și colaborarea cu colegii și partenerii tăi.

Tipuri de abilități

Există două tipuri de abilități generale pe care toți ar trebui să le includeți în CV-urile voastre:

- **Soft- skills, abilități de bază**, legate de personalitatea ta: acestea sunt abilități primare necesare oricărui mediu de lucru. Sunt abilități de interacțiune, relaționare profesională, comunicare, legare de echipă etc. Exemple de astfel de abilități sunt abilități interpersonale, abilități de comunicare, muncă în echipă, motivație și multe altele care pot fi potrivite pentru domeniul tău.
- **Hard- skills, aptitudini tehnice**, legate de jobul urmărit: acestea sunt abilități considerate parte ale unui anumit domeniu profesional. Aceste



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și
 ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate
 conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
 Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
 Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea
 Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

competențe sunt necesare pentru un anumit post de muncă sau într-o industrie specifică. Exemple de astfel de abilități sunt competența într-o limbă străină, managementul evenimentelor, negocierea, vânzările, programarea etc.

Diferențele cheie între cele două tipuri de abilități:

Caracteristici cheie ale abilităților soft	Caracteristici cheie ale abilităților hard
Util în toate industriile	Specific industriei
Abilități naturale	Învățat prin formare
Legat de inteligența emoțională	Bazat pe cunoștințe tehnice

!!! Recomandare!!!

Este recomandat ca CV-ul tău să includă un mix de exemple din ambele categorii. La fel de important este să demonstrezi că deții expertiză tehnică și profesională pentru a îndeplini sarcinile jobului, precum și că ai capacitatea de a lucra bine cu ceilalți.

Soft- skills / Abilități de bază:

- **Comunicare**

Comunicarea este importantă pentru toate rolurile. Chiar dacă lucrezi independent sau într-o echipă mică, există rareori un rol în care abilitățile puternice de comunicare nu sunt benefice pentru angajatorul tău și organizație în general. Bunele abilități de comunicare sugerează că îți poți explica munca celorlalți, poți argumenta anumite abordări, într-un mod diplomatic și respectuos.

- **Abilitatea de a lucra sub presiune**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Poți lucra sub presiune dacă rămâi calm, în orice situație și concentrat asupra a ceea ce trebuie realizat. Îi ajuți pe ceilalți să rezolve o situație presantă. Eviți drama și rămâi pozitiv când este necesar.

- **Luarea deciziilor**

Luarea deciziilor presupune alegerea dintre posibile soluții pentru a rezolva o problemă. Deciziile pot fi luate fie printr-un proces intuitiv sau motivat, fie printr-o combinație a celor două. Important este însă să fii capabil de a lua decizii în mod eficient. Deciziile trebuie să poată fi puse în aplicare, fie la nivel personal, fie la nivel organizațional. Prin urmare, trebuie să fii angajat în a urma procesul decis și să poți să-i convingi pe ceilalți de meritele acestuia.

- **Buna gestionare a timpului**

„Managementul timpului” este procesul de organizare și planificare a modului de a împărți timpul între activitățile specifice jobului tău. Gestionarea bună a timpului îți permite să lucrezi mai inteligent – nu mai greu – astfel încât să poți realiza mai multe într-un mai puțin timp, chiar și atunci când deadline-ul este aproape și presiunea este mare.

- **Auto-motivare**

Abilitatea de a face ceea ce trebuie făcut, fără influența altor oameni sau situații. Persoanele cu motivație de sine pot găsi un motiv și forța pentru a finaliza o sarcină, chiar și atunci când aceasta este provocatoare, fără a renunța sau a avea nevoie de influență externă pentru încurajare.

- **Rezolvarea conflictelor**

Oricât de mult ne-ar plăcea tuturor să lucrăm în organizații lipsite de dezacorduri și conflicte, e absolut imposibil. Din păcate, conflictul este o parte majoră a muncii și a vieții, în general. Mulți dintre noi s-ar putea teme de conflict. Ne dorim ca toată lumea să fie satisfăcută. Cu toate acestea, conflictul reprezintă, de asemenea, o parte sănătoasă, importantă a unui loc de muncă. El demonstrează că oamenii învață să își susțină convingerile lor, cât și să facă, atunci când este necesar, compromisuri. În general, soluționarea conflictelor este un proces important pe care toți angajații trebuie să îl poată demonstra.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- **Conducere/ Leadership**

Abilitățile de management pot fi definite ca anumite atribute sau abilități pe care un leader ar trebui să le dețină pentru a îndeplini sarcini specifice într-o organizație. Leadershipul este arta de a motiva un grup de oameni să acționeze pentru atingerea unui obiectiv comun. Aceasta poate însemna direcționarea colegilor folosind o strategie ce răspunde nevoilor companiei. Liderul este inspirația și conducătorul acțiunii.

- **Adaptabilitate**

Adaptabilitatea spune despre tine că ești flexibil. Angajatorii vor să știe că nu vei renunța în cazul în care circumstanțele se schimbă în organizația lor sau dacă vi se cere să lucrați la un proiect puțin ieșit din comun. Afirmând că ești adaptabil îți asiguri potențialii angajatori că înțelegi că rolurile și munca evoluează și, mai ales, că ești pregătit pentru abordarea schimbărilor. Poți prezenta asta astfel în CV: Fiind adaptabil și flexibil mi-a permis să abordez pe lângă modurile convenționale de lucru și tactici noi și să învăț tehnici mai eficiente și un stil de lucru divers.

- **Lucrul în echipa**

Cele mai multe locuri de muncă vor necesita să lucrezi cu alții și, deseori, un criteriu pentru promovarea într-un nou rol va fi capacitatea ta de a lucra cu succes în cadrul unei echipe. Chiar dacă întâlnești doar câteva persoane în timp ce îți îndeplinești îndatoririle zilnice, angajatorii vor să știe că atunci când trebuie să colaborezi, poți face acest lucru eficient. Exprimarea faptului că poți lucra cu o gamă variată de oameni și să depășești conflictul sau dezacordul pentru a obține cele mai bune rezultate este o informație importantă pentru angajatori. Poți prezenta asta astfel în CV: În timp ce îmi place să lucrez independent, prospere când lucrez în echipă. Sunt încântat să lucrez eficient cu alții pentru a atinge obiective comune.

- **Creativitate**

Gândirea creativă înseamnă a privi ceva într-un mod nou. Angajații creativi au capacitatea de a concepe noi modalități de a îndeplini sarcinile, de a rezolva probleme și de a face față provocărilor. Ei aduc o perspectivă nouă, și uneori neobișnuită, asupra activității și situațiilor întâlnite în cadrul jobului lor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- **Rezolvarea problemelor**

Abilitățile de rezolvare a problemelor sunt abilități cruciale ce merită un loc în CV. Vei continua să cauți o modalitate de a rezolva o sarcină sau un proiect chiar și după ce prima încercare de a o finaliza eșuează? Lași frustrarea să iasă la suprafață sau găsești modalități de a gândi mai creativ și a găsi o soluție inovatoare? Rezolvarea problemelor este o abilitate vitală pentru progresul și îmbunătățirea tuturor rolurilor. Utilizarea abilităților de rezolvare a problemelor la nivel înalt pe care le-am folosit în toate rolurile pentru a depăși problemele și a garanta eficiența în echipa mea. Acestea mi-au permis să finalizez cu succes un proiect IT important la nivelul întregii companii, asigurându-mi promovarea în Project Manager.

- **Ascultare activă**

Este una dintre cele mai importante abilități sociale. Este o abilitate folosită de ex. în vânzări pentru a le conecta mai bine cu clienții în timpul unei discuții. Cu toate acestea, este la fel de utilă atunci când încerci să gestionezi o situație sau un dialog cu un coleg sau superior. Ascultarea activă începe cu concentrarea intensă pe ceea ce are de spus partenerul tău de conversație. În plus, asigură-te că adresezi întrebări pentru că te vor ajuta să te concentrezi pe identificarea obiectivelor celorlalte persoane.

- **Învățarea de lucruri noi**

Dorința de a învăța și de a crește este o abilitate cheie. Indiferent dacă soliciți un prim loc de muncă de exemplu ca asistent pentru clienți, sau aplicați pentru un rol de analist de afaceri sau că te pregătești pentru a fi manager, ar trebui să fii mereu dornic să continui să înveți și să crești în rolul tău. Aceste Abilități implică, de asemenea, că ești fidel organizațiilor, deoarece învățarea și creșterea se desfășoară în general pe o perioadă de timp. În toate rolurile mele anterioare am demonstrat o dorință de a învăța și de a mă dezvolta, urmând cursuri de pregătire externe sau abordând un îndrumător pentru progresul în carieră. Aștept cu nerăbdare să fac același lucru la organizația dvs.

Probabil ai regăsit deja în listă unele abilități pe care le deții sau abilități dobândite la locul de muncă, nu? Iar partea cea mai bună este că abilitățile de acest tip sunt universale și transferabile. Ele te vor face un angajat perfect, indiferent de titlul postului.

Pentru **reușita în cariera profesională** este important să ne dezvoltăm în mod intenționat acele abilități care au o mai mare importanță în activitatea pe care dorim să o



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

desfășurăm. Cele mai importante abilități, care sunt apreciate și valorizate de mulți angajatori:

- abilitățile de comunicare: înțelegerea mesajelor verbale și nonverbale, exprimare clară;
- abilități interpersonale: cooperare; adaptabilitate în munca de echipă; respect față de colegi; diplomatie; discreție; empatie; toleranță;
- abilități de investigare și manipulare de date: capacitate de analiză, explorarea surselor de informații și utilizarea eficientă a informațiilor;
- abilități de planificare și rezolvare de probleme: capacitatea de a-și planifica singur munca, inițiativă în realizarea diverselor sarcini și acțiuni, capacitatea de a dobândi cu ușurință noi deprinderi;
- abilitatea de a lua decizii; conștiinciozitate;
- asumarea responsabilității pentru munca realizată;
- abilități de utilizare a tehnologiilor informatice;
- adaptare la schimbare; orientare spre progres și autodezvoltare;
- stabilitate emoțională; bună dispoziție; entuziasm în muncă;
- loialitate; sinceritate; onestitate; spirit de observație; imaginație;
- perspicacitate; fermitate în apărarea principiilor;
- abilități fizice.

ABILITATEA DE COMUNICARE

După cum se poate observa, abilitatea de comunicare este una din cele mai importante abilități apreciate și valorizate de către majoritatea angajatorilor.

Viața noastră este o comunicare. Prin simpla noastră existență comunicăm cu lumea înconjurătoare și nu putem să ignorăm acest lucru. Este o comunicare și atunci când elevul își ia notițe în timpul orei și în drum spre casă discută cu prietenul sau scrie un e-mail pentru cineva.

Comunicarea asertivă

Asertivitatea e un comportament ce învață individul să acționeze în interesul său, să-și exprime sentimentele în mod sincer și adecvat, valorizându-și propriile drepturi fără a le nega pe ale celorlalți.

Asertivitatea implică exprimarea directă a necesităților, dorințelor și opiniilor, fără a interfera cu libertățile și drepturile interlocutorilor. O persoană asertivă e acea persoană



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

care este capabilă să exprime cât mai direct ceea ce simte, ceea ce dorește și care-și valorizează drepturile, alegând un ansamblu de comportamente și atitudini adecvate fiecărei situații, în acord cu locul și momentul.

Asertivitatea e o formă comportamentală ce înseamnă a afirma, fie verbal, fie nonverbal ceea ce persoana simte, vrea și gândește, acordându-i în același timp dreptul celui alt de a se autoafirma.

Comunicarea asertivă are și ea limite: nu este bună în orice situație și nici nu ne ajută să obținem tot ceea ce dorim. Comunicarea asertivă e învățată. Învățarea, singură, nu garantează calitatea relaționării interpersonale. Este condiționată de o reală autoevaluare, de acceptarea celorlalți dar și de respectul către noi înșine și către alții.

Caracteristicile comunicării asertive

Respect pentru drepturile proprii și ale celorlalți, exprimarea nevoilor și dorințelor în mod deschis ținând cont de ideile și opiniile celorlalți. Comunicare corectă și recepționarea mesajelor fără distorsiuni cognitive, cerând și oferind ajutor cu plăcere. Persoana asertivă are încredere în forțele proprii, apreciază munca oamenilor și multumește sincer.

Expresii verbale utilizate: „Eu cred ca...”, „Doresc să fac acest lucru pentru ca...”, „Te deranjează ca...?”

Comunicarea agresivă

Comunicarea agresivă se caracterizează, în special, prin utilizarea unui comportament agresiv în relație cu interlocutorul cu scopul valorizării propriilor drepturi, în detrimentul drepturilor celui alt și a supunerii/injosirii acestuia. Individul agresiv pretinde să domine, valorizându-se pe sine și ignorând sau devalorizând pe ceilalți. Sunt în general persoane exagerat de critice și autoritare, ce utilizează umilirea altuia pentru a se apăra de posibilele atacuri la propria persoană. Ca și indicii ale comportamentului agresiv, putem să evidențiem: vorbitul cu glas ridicat, gesturile nervoase și arogante, privirea intensă.

Caracteristicile comunicării agresive

Lezarea sentimentelor celorlalți, neținând cont de nevoile și dorințele lor. Utilizarea unui ton ridicat folosind expresii ofensatoare cu o atitudine de superioritate față de oameni. Persoana cu un comportament agresiv nu accepta alte idei și opinii, nu tolerează



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

sfaturile, critică, ia decizii fără a-l consulta pe ceilalți, găsește defecte în tot ceea ce fac ceilalți.

Expresii verbale utilizate: ”Faci cum spun eu că știu mai bine.”, ”Ce prostie!”, ” E clar ca nu ești în stare să înțelegi.”

Comunicarea pasiva

Este vorba despre o atitudine de supunere în fața evenimentelor și a celorlalți. Individul optează pentru un comportament de fugă și de autodevalorizare, ce determină dificultăți în afirmarea propriilor necesități și opinii. Stilul pasiv e o formă de evitare socială. Ca indicii caracteristice stilului putem identifica nervozitatea dezvăluită în gesturi și vocea pițigăiată. E un stil foarte puțin eficient în relaționarea interpersonală și se caracterizează prin propria negare.

Omul pasiv sau cu inhibiții se caracterizează tot printr-o autoevaluare scăzută, el însă nu își apără interesele sau dacă o face alții nu îl iau în considerare. Emoționat, subestimat, reacționează în așa fel încât crede că va avea eșec, de aceea mai bine se retrage din fața unor situații pentru a evita conflictele. Am putea denumi tendințe de comportament tipice, iar aceeași persoană cu unii oameni poate fi agresivă pe când cu alții în alte împrejurări poate fi asertivă sau pasivă.

Caracteristicile comunicării pasive

Negarea propriilor drepturi, manifestarea unor sentimente de vinovăție, singurătate, neîncredere și anxietate. Persoana care manifesta un comportament pasiv își devalorizează propria persoană, permite altora să-l influențeze. Evita confruntările directe, se teme să nu deranjeze, nu poate lua decizii considerându-se ideile ca fiind lipsite de importanță.

Expresii verbale utilizate: ”Te rog nu te supăra pe mine”, ”Cum spui tu”, ”Îmi cer scuze pentru tot”.

DEZVOLTAREA COMUNICĂRII DE TIP ASERTIV

1. Identificarea propriilor calități și conturarea unei autoevaluări pozitive. Nu este neapărat nevoie de o atitudine perfectă, putem greși, dar să ne asumăm responsabilitatea față de greșelile făcute adică să învățăm din ele.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySmsis 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

2. Să formulăm afirmații directe despre ceea ce gândim, simțim pentru evitarea unor neînțelegeri. De exemplu: „Eu simt...”, „Nu aș vrea...”, „Am sentimente mixte în legătură cu acest lucru. Într-un fel sunt de acord cu tine, iar din alt punct de vedere sunt îngrijorat”

3. Să vorbim mai întâi despre sentimentele și opiniile noastre. Înlocuim o formulare de genul „Nu ai dreptate” cu „Nu sunt de aceeași părere cu tine”. Prima afirmație îndreaptă privirea către celălalt și accentuează respingerea pe când cea de-a doua afirmație punctează propria opinie.

4. Să folosim descrieri de fapte în loc de judecată.

5. Să încercăm să folosim răspunsuri directe și îndrumări politicoase.

Tehnici de comunicare asertivă

În continuare vom prezenta câteva dintre cele mai utilizate tehnici de comunicare asertivă. Acestea pot fi adaptate în funcție de situație și au în vedere exprimarea propriilor opinii și apărarea drepturilor noastre, fără a le leza pe ale interlocutorilor.

Centrarea pe sine – „afirmația Eu”

Un aspect central al comunicării asertive îl reprezintă centrarea pe propriile nevoi și interese. Putem să ne exprimăm atât așteptările, cât și frustrările fără a-l critica sau a-l învinovăți pe celălalt. Pentru a realiza acest lucru vom folosi „afirmațiile Eu”. Acestea sunt propoziții formulate la persoana I, care reflectă interesele, dorințele, opiniile și sentimentele personale.

Exemple de „afirmații Eu”:

- *Eu vreau să ...; Simt că ...; Mă simt ...; Eu doresc să ...; Am nevoie de ...*
De exemplu: „*Mă simt supărat pentru că nu ai venit la timp la întâlnire*”.

Metoda discului stricat

Această tehnică presupune repetarea frazei pe care vrem să o transmitem pe un ton neutru, într-o manieră calmă și relaxată. Avantajul acestei tehnici este că îi transmitem celuiălalt faptul că suntem fermi și că ne menținem punctul de vedere.

Tehnica poate fi utilizată mai ales pentru a refuza cererile nedorite. De exemplu, unui coleg care vă roagă să vă ocupați de una din sarcinile sale îi puteți răspunde astfel:

- „*Nu mai pot prelua alte proiecte*”, urmând să repetați aceeași afirmație atunci când el continuă să insiste:
- *Mă ajuți te rog cu proiectul ăsta? Trebuie să-l depun mâine și nu mai am timp*



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- *Nu mai pot prelua alte proiecte.*
- *Hai, te rog, sunt supraîncărcat!*
- *Nu mai pot prelua alte proiecte.*
- *Hai, de dragul vremurilor bune.*
- *Îmi pare rău, dar nu mai pot prelua alte proiecte.*

Repetati aceeasi afirmație până când cealaltă parte va înțelege faptul că sunteți ferm pe poziție și va renunța să vă mai convingă.

Afirmația empatică

În cazul în care tratați un subiect sensibil pentru cealaltă parte, puteți utiliza afirmația empatică.

Aceasta este formată din două părți:

- utilizarea unei formule prin care îi comunicați celuilalt că îl înțelegeți și că îi sunteți alături (de exemplu: „*Înțeleg că ...*”, „*Îmi pare rău să aud asta ...*”, „*Știu că ...*”, „*Și eu mă simt la fel ...*”)
- formularea cererii într-o manieră neutră, calmă (de exemplu: „*Înțeleg că îți este greu să lucrezi cu ea, însă trebuie să depunem proiectul până vineri. Haideți să ne așezăm la masă și să realizăm împreună planul de proiect*”).

Planificarea răspunsului (modelul explicație-sentimente-dorințe-consecințe)

Comunicarea asertivă presupune planificarea din timp a afirmațiilor ce urmează a fi spuse, ceea ce înseamnă că este necesar să exersăm de mai multe ori afirmațiile pe care le vom formula înainte de a le prezenta celuilalt. Înainte de a face o cerere sau de a exprima o nemulțumire trebuie să știm exact care este situația care ne deranjează, cum ne deranjează și ce anume am dori să schimbăm la aceasta. În același timp trebuie să ținem cont atât de resursele și posibilitățile celuilalt de a ne satisface cererile, cât și de ceea ce putem face noi pentru a-l ajuta să le ducă la îndeplinire fără a se simți deranjat.

Planificarea răspunsului are următoarele componente esențiale:

- **Explicația** - Formulați o explicație scurtă, obiectivă și precisă cu privire la evenimentul sau situația problematică. Evitați să furnizați o explicație lungă și mai ales evitați să interpretați evenimentul respectiv.
- **Sentimentele** - Conștientizați-vă propriile sentimente și asumți-vă responsabilitatea pentru ele folosind afirmațiile Eu („*Mă simt furios*” în loc de



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

„*Mă faci furios*”). În același timp, utilizați frazele empaticе pentru a transmite celuiilalt că-l ascultați și că îl înțelegeți („*Înțeleg că ești supărat*”).

- **Dorințele** - Pentru o bună rezolvare a problemei este necesar să comunicăm celuiilalt dorințele și așteptările noastre. Dorințele formulate trebuie să fie realiste și realizabile. În același timp și noi trebuie să fim selectivi, în sensul că ar fi indicat să nu facem mai multe cereri pe moment.
- **Consecințele** - În acest pas vom prezenta consecințele împlinirii așteptărilor și dorințelor noastre, avantajele cooperării, cât și dezavantajele lipsei de cooperare - în cazul în care avem de a face cu persoane greu de convins. De asemenea, este util să prezentăm avantajele înaintea dezavantajelor.

Exemplu de aplicare a planificării răspunsului

- Un manager îl confruntă pe unul dintre angajații care obișnuiește să întârzie la locul de muncă.
- Explicația: „*Vreau să discutăm despre faptul că în ultimele două săptămâni ai tendința să vii mai târziu la serviciu.*”
- Sentimente: „*Mă simt deranjat de faptul că întârziile des și mă îngrijorează faptul că ceilalți colegi trebuie să muncească în locul tău atunci când ești absent. Știu că locuiești departe de locul de muncă și că traficul este aglomerat la ora 9 dimineața*”
- Dorințele: „*Aș vrea să faci efortul de a te trezi mai devreme dimineața și să vii la timp la serviciu*”
- Consecințe: „*Astfel, colegii tăi nu vor mai fi nevoiți să preia sarcinile tale și nu vor exista conflicte între voi. În același timp, eu voi fi mulțumit și mă voi gândi pe viitor să te recompensez pentru perseverența ta.*”

Alte tehnici de comunicare asertivă:

- Cererea de informații suplimentare („*Nu înțeleg comentariul. Poți fi mai explicit, te rog?*”).
- Oferirea de afirmații pozitive la comentariile negative ale celuiilalt. (de exemplu, la întrebarea „*Nu ești prea tânăr pentru a avea poziția de ...*”, un posibil răspuns ar fi: „*Da, sunt cam tânăr pentru poziția mea. Consider că realizările mele m-au ajutat să primesc această poziție*”)
- Împărtășirea sentimentelor cu privire la o afirmație a individului („*Mă simt supărat din cauza a ce mi-ai spus adineaori.*”)



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- Răspunsul neutru, obiectiv la critici. Acest lucru presupune atât acceptarea criticilor fondate („Este adevărat că întârziile des la servicii. Prin urmare voi încerca să ajung mai devreme”), cât și respingerea celor nefondate prin oferirea de contra-argumente obiective, exprimarea sentimentelor și cererea de informații suplimentare.

Aspecte cheie ale asertivității

- Asertivitatea este o **competență** și nu o trăsătură de personalitate. Conform acestei idei, asertivitatea este învățată, nu înnăscută. Prin urmare, oricine poate învăța și aplica tehnici de comunicare asertivă.
- Asertivitatea presupune **controlul propriilor comportamente** și nu ale celorlalți. Așa cum am văzut mai sus, comunicarea asertivă vizează exprimarea propriilor opinii fără a le atinge pe cele ale celuilalt. Comunicarea asertivă presupune exprimarea liberă a intențiilor, dând celuilalt posibilitatea de a se exprima liber la rândul lui.
- **Nu este obligatoriu să fii asertiv mereu.** Conform acestui principiu, putem fi asertivi în majoritatea situațiilor, însă putem utiliza un alt stil atunci când este necesar acest lucru (de exemplu, nu este recomandat să fim asertivi cu o persoană foarte agresivă).
- Asertivitatea presupune uneori și **amânarea răspunsului**. Unele persoane au bune abilități de comunicare asertive și pot oferi răspunsuri imediat după ce li s-a adresat o întrebare sau o cerere. Dacă nu sunteți sigur de răspunsul pe care i-l veți da interlocutorului, puteți să cereți mai mult timp pentru a formula un răspuns optim (de exemplu, „Nu pot da un răspuns acum” sau „Te voi contacta mâine și-ți voi spune la ce m-am gândit”).
- Asertivitatea presupune **deschidere**. Comunicarea asertivă poate reprezenta atât un mod optim de rezolvare a conflictelor, cât și o modalitate de a fi autentic și deschis celorlalți. Cu cât o persoană este mai deschisă și mai sinceră, cu atât aceasta va fi mai puțin tensionată în relațiile cu ceilalți.

Beneficiile comunicării asertive



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Utilizarea comunicării asertive are multe beneficii atât pe termen scurt, cât și pe termen lung. Astfel, o persoană asertivă:

- comunică deschis și sincer despre nevoile sale;
- devine mai încrezătoare față de propria persoană;
- își asumă mai multe riscuri;
- este mai conștientă de propriile resurse și limite;
- consideră că eșecul este o oportunitate de învățare și dezvoltare;
- negociază cu celălalt soluția la problema comună pe baza metodei *win-win* (ambele părți au de câștigat);
- rezolvă eficient problemele cu care se confruntă;
- prezintă niveluri scăzute de stres;
- se implică mai mult în rezolvarea sarcinilor.

4. METODE ȘI TEHNICI DE CĂUTARE A UNUI LOC DE MUNCA

În încercarea de a găsi un loc de muncă adecvat conform calificării studiilor, competențelor, aptitudinilor și intereselor, este nevoie în primul rând de accesul la informații privind piața muncii, de elaborarea unei strategii de abordare a pieței muncii, și nu în ultimul rând de instrumente de acces pe piață (CV, scrisori, recomandări etc.).

Informarea, cunoașterea specificului domeniului de interes și a strategiilor de căutare a unui loc de muncă sunt câteva aspecte esențiale de care trebuie să ținem seama în dezvoltarea carierei.

Activitatea de informare referitoare la oportunitățile de dezvoltarea carierei trebuie să se realizeze de-a lungul întregii vieți a individului: în stadiul inițial al alegerii școlare și profesionale, cât și pe parcurs, după ce individul a finalizat un stagiul de formare profesională și caută să se angajeze sau în timpul vieții active pentru schimbarea slujbei.

Informarea reprezintă o cerință esențială a societății moderne. Un individ puternic, adaptat cerințelor sociale și economice - este un individ bine informat. De aceea, pe lângă cunoașterea abilităților și intereselor personale, serviciile de consiliere a carierei trebuie să faciliteze accesul la informații actuale și veridice asupra cererii și ofertei de pe piața muncii locală / națională, situația celor mai căutate meserii sau a celor uzate moral, să permită familiarizarea cu aspecte practice ale diverselor profesii, să ofere sugestii asupra celor



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySmis 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Informarea trebuie să se facă pe baza datelor din Clasificarea Ocupațiilor din România (COR), cu precizarea sintetică a factorilor implicați, ordin fizic sau psihic, gradul de pregătire pe care îl solicită fiecare profesie sau conținutul activității desfășurate. Prin consultarea COR se identifică profesiile potrivite și se pot cunoaște ramurile economiei naționale și nivelurile de pregătire cerute. Informațiile pot fi asimilate și interpretate în moduri diferite de persoane cu diferite niveluri de educație, de o anumită vârstă, gen, mediu socio-economic și cultural de proveniență sau apartenență familială. Normele de grup sau stereotipurile vehiculate și acceptate de anumite categorii de persoane (din mediul rural, grupuri minoritare) sunt hotărâtoare în utilizarea ofertei de informații colectate..

O problemă importantă este cea legată de asigurarea accesului la informații a persoanelor care au nevoie de aceste date, în termeni de adecvare, calitate relevantă, încredere, consistență, completitudine, aplicabilitate, actualitate etc. ale acestora în raport cu nevoile dinamice ale utilizatorilor. (Jigău, 2003)

Cea mai eficientă strategie în managementul informațiilor este centrarea pe nevoile personale și nu focalizarea pe resursele de informare. Cantitatea de informații reale și direct utilizabile despre anumite alternative posibil a fi alese drept căi de dezvoltare a carierei sau, altfel spus, de acceptare a unei anumite slujbe, are importanță decisivă în luarea deciziei de angajare sau promovare profesională. Informațiile bazate pe Internet devin tot mai semnificative pentru orientarea carierei. Acestea pot fi subdivizate în website-uri, de regulă gratuite, care pot conține trimiteri utile la programe de autoevaluare, programe pentru mobilități profesionale, servicii de informații pentru carieră, informații oferite de universități cu privire la filierele de studiu, serviciile unor instituții educaționale, oferte de locuri de muncă, ajutor cu privire la deciziile în alegerea carierei sau reorientare.

Elevul practicant are nevoie să se concentreze pe stabilirea următoarelor aspecte:

- nevoi, interese și preferințe (manifeste sau latente) stabile;
- informații suficiente de variate care se pot constitui în alternative reale în procesul conturării deciziei cu privire la carieră;
- disponibilitatea elevului în plan intelectual, al voinței și motivației de a se angaja în acest proces;
- imagine clară despre viitorul său în planul dezvoltării carierei (inclusiv proiectată în succesiuni temporale);
- posibilitatea personală de a acționa, de a se implica activ în propria inserție socio-profesională, utilizând toate resursele de care dispune.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Luarea unei decizii privind cariera și căutarea unui loc de muncă.

Atunci când elevul practicant ia o decizie referitor la profesie, alături de responsabilitate, trebuie să fie conștient, că nu ia o decizie pentru întreaga viață. În cursul vieții pot interveni circumstanțe noi, vor apărea oportunități noi, va fi nevoie să se identifice alte trasee profesionale, care, posibil, să se potrivească mai bine subiectului și procesul de dezvoltare în carieră va continua.

Utilizarea informațiilor în luarea deciziei presupune o succesiune de procese care vizează: receptarea, decodarea, interpretarea, aprecierea consistenței, utilității și importanței pentru sine a acestor date. Oferta simplă de informații este insuficientă pentru a se contura o decizie cu privire la educație și formare inițială și continuă, a găsi un loc de muncă sau a se proiecta o rută de dezvoltarea carierei adecvată exigențelor personale. Această observație este valabilă și în alte situații de natură economică, politică, culturală sau socială.

Accesarea de informații nu înseamnă și rezolvarea problemelor ci presupune și o atitudine activă a indivizilor în a întreprinde ceva pentru ei înșiși: căutare, formare, educație, practică etc.;

Cum se caută un loc de muncă?

- publicarea unor anunțuri în publicații specializate;
- participarea la târgurile de locuri de muncă (*job shop*-uri) organizate periodic de agențiile de ocupare a forței de muncă;
- identificarea și consultarea cu regularitate a anunțurilor cu oferte de locuri de muncă din ziare, reviste;
- informații direct de pe site-ul firmei și din discuțiile directe cu persoane care lucrează la firma care ne interesează;
- consultarea site-urilor electronice specializate, a site-ului Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Cum să obținem informații despre posibile locuri de muncă?

Pentru a găsi un loc potrivit de muncă apelăm la căile tradiționale: site-uri specializate, oficiile de șomaj, reviste, ziare, prieteni sau direct la firmele pe care le considerăm interesate de serviciile noastre.

Rețeaua de pagini web ne oferă servicii din ce în ce mai diversificate: oferte de locuri de muncă, școli on-line de planificare a carierei sau de pregătire managerială, precum și oferte comerciale sau de asociere în afaceri.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Site-urile oferă posibilitatea căutării de cereri/oferte de muncă din diverse localități. Îți poți înregistra CV-ul online și te poți abona și la un newsletter care ne oferă cele mai noi oferte. Solicitantul locului de muncă trebuie să-și completeze CV-ul, să contacteze angajatorii sau să lase coordonatele personale pentru a fi găsit de aceștia.

Tehnologiile informatice și de comunicare sunt utilizate pe scară largă în prestarea unor servicii de informare și consiliere a carierei, cu o gamă largă de aplicații. Tehnologiile determină transformarea serviciilor de consiliere și orientare, având rolul de instrument, de alternativă și de agent al schimbării; oferă instrumente noi pentru carieră și pentru găsirea unei slujbe, disponibile pe Internet, cum ar fi: baze de date cu locuri de muncă, servicii oferite de consilierii carierei sau informații despre ocupații, ca instrumente necesare pentru luarea deciziilor în carieră și găsirea unui loc de muncă.

Programe de orientare profesionala.

Ca principale **avantaje** ale utilizării programelor de orientare asistate de calculator se diferențiază:

- flexibilitatea modului de prezentare a informațiilor, selectarea rapidă a acestora cu ajutorul criteriilor multiple, cuvintelor cheie
- personalizarea timpului de acces la informații și sporirea gradului de autonomie a beneficiarilor față de consilieri
- creșterea posibilităților de stocare, regăsire, manipulare și corelare a informațiilor despre persoane, ocupații, instituții pentru a răspunde nevoilor unui public numeros
- ameliorarea raportului număr de clienți/consilier și scăderea costurilor sociale ale consilierii și orientării.

Motoarele de căutare și bazele de date oferă informațiile dorite ce sunt accesate pornind de la „date cheie”(meserie, job description, anunț angajare ..).

Prin explorarea pe cont propriu a bazelor de date și paginilor web, se pot obține informații despre piața muncii, angajare, programe de formare, tehnici de căutare a unui loc de muncă, autoevaluare și altele de interes pentru carieră.

Instrumentele de informare cu privire la profesii, includ caracteristicile de bază ale unor meserii, îndatoririle, nivelul de responsabilitate și capacitățile, cunoștințele și cerințele fizice necesare exercitării acelei profesii. Acestea trebuie să specifice și mediul (sectorul public, sectorul privat), să ofere minimul necesar de informații relevante (succintă descriere a ocupației, activitățile de muncă implicate și cerințe pentru a profesa acea ocupație). Se recomandă ca pe lângă acestea să se detalieze și instrumentele de



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

muncă utilizate, condițiile de muncă, aspectele fizice, capacitățile și abilitățile cerute, practicile tipice de angajare, calificarea și diplomele cerute, salarizare, oportunitățile de angajare și sursele pentru obținerea mai multor informații. Centrarea pe resursele existente, pe tipurile și categoriile de informații găsite și cu niveluri variabile de complexitate și actualitate, este un demers nu tocmai facil.

Materialele tipărite: broșurile, pliantele, profilele ocupaționale, ziare și reviste reprezintă o sursă de informații exacte, în rubricile lor de specialitate pot fi găsite oportunități educaționale sau profesionale, diverse aspecte legate de piața muncii.

Materialele audiovizuale. Din această categorie fac parte anumite casete audio-video, CD-uri, emisiuni radio sau TV care furnizează informații despre unele instituții de învățământ sau despre unele ocupații.

Interviul de informare. Pentru a ne informa, putem apela și la persoane care, prin natura poziției pe care o ocupă în cadrul unei firme, pot oferi informații. Putem solicita un interviu (o discuție) cu astfel de persoane, pentru a obține direct de la sursă informații despre oportunitățile educaționale și/sau ocupaționale de la firma respectivă.

Rețeaua socială din care fac parte părinții, alți membri ai familiei, prieteni, profesori, vecini etc., persoane care pot oferi informații despre trasee educaționale, despre firme potențial angajatoare, și cu care putem discuta despre experiența lor profesională.

Experiența directă în muncă are o importanță deosebit de mare. Această experiență se poate obține prin activități de voluntariat, muncă în timpul vacanței, prin observarea modului în care își desfășoară activitatea diferite persoane: membrii familiei, prieteni, cunoștințe.

Strategii de căutare a unui loc de muncă:

Marketingul personal constă în sistematizarea și prezentarea informațiilor despre abilitățile, competențele, interesele și experiențele educaționale și profesionale proprii în vederea atingerii scopurilor de carieră.

Abilitățile specifice marketingului personal sunt necesare atunci când angajații:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

1. se înscriu la un examen important pentru traseul lor profesional;
2. participă la un concurs pentru o avansare;
3. sunt interesați de un program de formare continuă/perfecționare (în diferite instituții/companii, potențiali angajatori);
4. doresc să devină voluntari într-o organizație non-guvernamentală din domeniul sanitar;
5. intenționează să schimbe locul de muncă sau să obțină un nou loc de muncă;
6. participă la un târg de joburi.

Când ești în căutarea unui loc de munca este util să ai următoarele documente :

- actele de identitate personală (copii);
- documentele privind studiile (evoluția școlară, copii legalizate);
- documentele privind specializările profesionale (evoluția în carieră, copii);
- referințele (directori, șefi de departamente, prieteni, colegi, beneficiari ai unor programe în care ai fost implicat(ă));
- scrisorile de recomandare (originale);
- scrisoarea de intenție;
- curriculum vitae (CV european sau un format specific instituției).

CV-ul și Scrisoarea de intenție pot fi instrumente foarte bune pentru găsirea unui loc de muncă sau relansarea carierei.

Două „instrumente” esențiale ale promovării personale sunt **CV-ul și Scrisoarea de intenție**. Obținerea unui loc de muncă, într-o foarte mare măsură, depinde și de modul în care ne prezentăm la interviul de angajare.

Curriculum Vitae (în limba latină: „cursul / desfășurarea vieții”) este un document universal care, bine redactat, poate spori semnificativ șansele de a obține postul dorit. Informațiile incluse într-un CV trebuie să fie în acord cu cerințele și competențele postului, relevante și prezentate cu maximă concizie, precizie și claritate.

Curriculum Vitae - este un instrument absolut necesar pentru marketingul personal. Dar acesta nu este o simplă înșiruire de ani, slujbe, școli urmate, deoarece, cu



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

ajutorul lui, punem în evidență cele mai importante realizări ale noastre. Citind un CV, angajatorul trebuie să fie convins că individul care a aplicat pentru locul de muncă respectiv este persoana cea mai potrivită pe care o caută, cea de care are nevoie. CV-ul nu servește la povestirea vieții de la A la Z, ci este un document care trebuie foarte bine conceput. Se poate spune că CV-ul este o înregistrare a datelor personale, a nivelului de pregătire și a experienței profesionale.

Curriculum Vitae trebuie să prezinte credibilitate și să fie interesant. El reprezintă o modalitate de reclama personală prin intermediul căreia, (dar nu numai), persoana convinge angajatorul că este un candidat important și care va contribui la atingerea intereselor organizației.

Date fiind unele tangențe cu un alt instrument de promovare personală și anume rezumatul (caracterizarea), vom sublinia în cele ce urmează câteva aspecte diferențiator:

- CV-ul prezintă realizările academice și profesionale mai detaliat decât rezumatul, în timp ce acesta se focalizează asupra unei direcții particulare a carierei;
- CV-ul include informații despre lucrări, publicații, premii care nu apar în rezumat;
- CV-ul poate ilustra datele referitoare la studii și experiența profesională atât în ordine cronologică, cât și inversă, rezumatul însă prezintă datele în ordine cronologică inversă;
- CV-ul ajută candidatul să obțină interviuri, iar pentru angajatori este un instrument de screening - pentru a identifica, cei mai indicați candidați pentru un anumit job.

Ce conține un CV?

1. Numele și prenumele candidatului
2. Date de contact – Adresa și telefonul la care poți fi contactat
3. Data nașterii
4. Obiectivul
5. Studiile
6. Experiența profesională
7. Abilitățile și deprinderile



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

8. Limbi străine cunoscute și nivelul de cunoaștere
9. Cunoștințele de utilizare a calculatorului (dacă este cazul)
10. Premii speciale și realizări profesionale
11. Hobby-uri

Atunci când ne propunem să realizăm CV-ul trebuie să ne definim principalele obiective în carieră, să avem în vedere deprinderile și experiențele profesionale pe care dorim să le accentuăm când vizăm un anumit loc de muncă.

Recomandări generale de alcătuire, redactare a unui CV:

- ar fi bine să se întindă pe aproximativ 2-3 pagini;
- să fie cât mai aerisit pentru a fi ușor de citit, să conțină un text clar și ușor de urmărit, cu un aspect general plăcut și atractiv.
- fontul ales să fie sobru (nu vă sfătuim să alegeți unul cursiv, utilizat, îndeobște, în felicitări) și nici prea mic (greu de citit), dar nici prea mare (agresează ochiul).
- paragrafele să nu fie prea lungi (greu de urmărit);
- titlurile importante să fie marcate în bold, iar informația să fie așezată într-o ordine logică, urmând un criteriu cronologic, funcțional sau orientat;
- să includă neapărat datele generale, de tip: nume, adresă, telefonul și adresa de e-mail, precizate încă de la început;
- să conțină cuvinte-cheie adecvate pentru postul vizat (de pildă, cuvinte ce implică dinamism sau termeni tehnici);
- să nu conțină repetiții deranjante, ar fi de dorit să fie folosite verbe care indică acțiunea, precum „a dezvolta”, „a conduce” sau „a destina” pentru a sublinia realizările tale și nu propoziții declarative precum „am participat”, „am asistat la”, iar pe cât se poate, să fie evitate construcțiile pasive, precum „eram responsabil cu ...”
- CV-ul trebuie să fie prezentabil, îngrijit, corect încadrat în pagină și fără greșeli gramaticale sau de exprimare;
- se va specifica evoluția în carieră, competențele avute în ordine invers cronologică a locurilor de muncă avute;



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI). Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- În cazul absolvenților și a persoanelor fără experiență în muncă, accentul se pune pe calitățile personale care pot compensa lipsa acestora, precum și pe premii școlare, burse, alte cursuri urmate, slujbe temporare, atribuții de lider etc., care demonstrează potențialul lor pentru postul solicitat;
- nu se lasă perioade de discontinuitate în prezentarea carierei;
- este util să fie menționate și alte competențe personale necesare ocupării postului: cursuri de limbi străine, informatică, management, marketing, posesia carnetului de conducere etc.;
- este importantă, atunci când este cazul, menționarea disponibilității de a călători sau de a schimba domiciliul la solicitarea instituției;
- în CV **nu se prezintă** date eronate, fictive; informații sau pretenții salariale; informații de natură religioasă, politică sau de altă natură controversată.

ERORI în redactarea unui CV:

- **Absența unor date esențiale:** adresa și telefonul la care poți fi contactat
- **Scrisul de mână:** să redactezi CV-ul pe computer
- **Prezența unor date inutile:** nu specifica aspecte care nu au legătură cu serviciul (nu-și au locul orientarea politică sau religioasă; culoarea ochilor sau a părului);
- Nu trimite **fotografia** decât dacă se cere;
- **Datarea inexactă a anilor** privind anumite activități; erorile de cronologie arată că nu ai abilități de a lucra cu detaliile sau că ești neatent;
- Nu folosi **adjective la superlativ** la adresa ta sau despre activitățile pe care le-ai îndeplinit.

Reguli de menționare a abilităților în CV

Adaugă câteva dintre cele mai relevante abilități personale din listă CV-ului tău, indiferent de jobul pe care îl cauți acum. Menționează-le în descrierile experiențelor tale, preferabil descriind situații în care le-ai utilizat și felul în care au contribuit la creșterea rezultatelor tale.

Nu uita să fii relevant, deoarece fiecare parte din CV-ul tău trebuie să fie adaptată personalității tale și cerințelor specifice tipului de post pe care îl urmărești.

Exercițiu:

Fă o listă cu cele mai puternice abilități pe care le deții. Alocă-ți un moment să te gândești la abilitățile pe care le-ai dobândit de-a lungul anilor apoi compară această listă



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySmsis 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

cu abilitățile necesare pentru job, așa cum sunt descrise de către angajator în anunțurile de recrutare și vezi unde se intersectează cele două categorii. Împarte abilitățile în subsecțiuni, alege 4-5 abilități sau categorii de abilități și descrie-le în cadrul descrierilor experiențelor tale. Astfel CV-ul tău va arăta frumos și organizat, dar mai ales va da angajatorului informații valoroase despre profilul tău. Însă nu uita că important este să demonstrezi, nu doar să enumeri. Dacă pretinzi că ai o anumită abilitate, susține-o cu exemple specifice. De exemplu, dacă ai negociat mai multe achiziții/ vânzări importante nu scrie doar „Abilități puternice de negociere”. Dă exemple specifice și menționează cum a beneficiat angajatorul tău în urma acelor negocieri. Pentru mulți angajatori, aceste abilități din CV-ul dvs. vor fi la fel de importante precum competențele tehnice pe care le deții pentru jobul respectiv, atunci când stabilesc dacă sunteți cel mai bun candidat pentru acest post. Includerea acestora în cadrul CV-ului tău, oferind exemple despre modul în care le-ai folosit în rolurile anterioare, atunci când este posibil, te va prezenta ca un angajat potențial care înțelege întreaga sferă a rolului și ca unul care depune o aplicare bine documentată.

În prezent în România ca și în majoritatea țărilor europene este acceptat Modelul de CV în format Europass pe care îl găsiți anexat la prezentă procedură sau îl puteți descărca de pe site-urile www.europass-ro.ro, www.europa.eu

Este recomandat ca atunci când va depuneți candidatura pentru un job, CV-ul vostru să fie însoțit și de o Scrisoare de intenție.

Scrisoarea de intenție – este un instrument de promovare personală în care candidatul își argumentează interesul și își justifică candidatura pentru un post/ funcție.

- Primul paragraf – menționează pentru ce post aplici și de ce ești cel mai bun candidat pentru postul respectiv.
- Al doilea paragraf – oferă detalii despre cum poți contribui tu în cadrul companiei și care sunt calitățile tale care te fac potrivit pentru postul respectiv.
- Al treilea paragraf – scrie despre scopurile tale, legându-le de domeniul companiei și de postul pentru care aplici.

Scrisoarea de intenție nu are o formă fixă, ea este personalizată și trebuie să răspundă cerințelor firmei la care vrei să lucrezi. De asemenea, trebuie să fie scurtă, concisă și atrăgătoare.

Reguli generale de construire a unei scrisori de intenție:



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySmis 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

-
- nu trebuie să depășească o pagină;
 - să conțină paragrafe scurte și concise;
 - să fie tehnoredactată pe computer, cu font ușor de citit;
 - evită hârtia colorată;
 - nu trimite fotografie, decât dacă se cere;
 - să fie menționat numele companiei.
 - nu trebuie să contrazică informațiile din CV, dar nici nu trebuie să conțină lucrurile din CV.
 - Se adresează departamentului resurse umane sau persoanei responsabile de angajări

Cum trebuie să fie o scrisoare de intenție convingătoare?

- Axată pe necesitățile angajatorului într-o scrisoare de intenție. Se analizează activitatea companiei, cum poate candidatul să aducă mai mulți bani, să fie o soluție a problemelor pe care organizația le întâmpină.
- Adresată personal. Pentru a avea și mai mult efect, candidatul se interesează care este persoana ce se va ocupa de recrutări și se adresează direct.
- Să răspundă la întrebările angajatorului: *Ce poți face pentru respectiva companie? Care este situația ta curentă? Ești calificat pentru respectivul job? De ce vrei să lucrezi pentru companie?*
- Scurt și la obiect. Se folosesc propoziții scurte. Textul se împarte în 3-4 paragrafe despărțite printr-un spațiu.
- Se scrie așa cum se vorbește, dar îngrijit. Pentru un plus de originalitate în scrisoarea de intenție se combină limbajul formal cu stilul simplu, conversațional.
- Pozitivă. Un ton optimist și plin de energie într-o scrisoare de intenție îl va molipsi și pe angajator.
- Pentru a menține legătura, se stabilește următorul pas: interviul

Greșeli în Scrisoarea de intenție.

Greșelile majore identificate se reduc la trei teme de bază:



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- **Un început „moale”.** Nu este nevoie de două, trei paragrafe pentru a face o introducere. Se poate începe cu ceva de genul: *„Numele meu este X și doresc să aplic pentru poziția Y, din cadrul firmei W, ca urmare a anunțului din Z”*. Este o cale ușoară de a deschide scrisoarea de intenție.
- **Obiectivele carierei candidatului.** O afirmație de genul *„caut o poziție unde abilitățile mele să fie folosite și recunoscute în vederea unei avansări”* va crea o impresie de îngâmfare și îl va face pe evaluator să treacă peste această aplicație. Afirmațiile de acest gen se vor păstra pentru momentul întâlnirii față în față.
- **Plecarea de la jobul precedent.** Oricât de puternic ar fi impulsul de a explica motivul plecării de la fostul job, trebuie evitată tentația! Se pregătesc răspunsuri pentru orice întrebări-capcană despre istoricul angajarilor candidatului, care pot apărea la interviu. Scrisoarea de intenție nu este un loc potrivit pentru confidențe. De multe ori acest lucru poate să conducă la uși închise. Candidatul nu va critica organizațiile la care a lucrat anterior. Asta ar putea pune sub semnul întrebării integritatea sa.
- **O scrisoare prea lungă.** Scrisoarea de intenție trebuie să fie scurtă, precisă și personalizată în funcție de locul de muncă pentru care aplici. Recrutorii sunt îndeajuns de ocupați și pot decide foarte ușor să treacă de aplicație, dacă scrisoarea de intenție se lungește prea mult sau nu are legătura directă cu jobul.
- **Repetarea informațiilor din CV.** O scrisoare de intenție va trezi interesul recrutatorului și va face o introducere pentru ca, prin CV, să fie prezentată mai detaliat experiența, studiile și abilitățile. Informațiile din curriculum vitae, repetate în scrisoarea de intenție, o vor lungi și vor plictisi recrutorul.
- **Ignoranța în ceea ce privește compania.** *Dacă se dorește ca scrisoarea de intenție să spună recrutatorului cât de potrivit este candidatul pentru job, trebuie știut ce face compania și care este rolul pe care respectivul loc de muncă îl joacă în cadrul organizației.* Este indicată documentarea înainte de a redacta scrisoarea de intenție și notarea unor detalii relevante, care pot fi utilizate în document. Altfel, angajatorul ar putea deduce că candidatul nu este pregătit să



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

depună efortul necesar ca să afle cât mai multe despre companie și să se implice.

- **Folosirea unui format extravagant.** Scrisoarea de intenție va atrage atenția, dar într-un fel negativ, dacă textul va fi aranjat prea deosebit. Un document curat, cu un font lizibil și margini albe va recomanda candidatul mai bine.
- **Greșelile de ortografie și gramatică** – primele taxate.

Cum se redactează o scrisoare de intenție nesolicitată?

Dacă cineva vrea să lucreze la o anumită companie și consideră că are toate șansele să primească un post sau, pur și simplu CV-ul să rămână în baza de date a unor companii, pentru joburi viitoare, atunci cea mai decentă abordare reprezintă un email direct către departamentul de resurse umane al firmei sau direct către șeful departamentului, la care se anexează CV-ul actualizat și o scrisoare de intenție.

Nu trebuie așteptat ca o companie să publice oferte de locuri de muncă pentru a trimite CV-ul și scrisoarea de intenție; trebuie doar știut clar ce se vrea: poziție, companie, domeniu.

Se începe prin a defini:

- Ce se dorește să se facă pentru respectiva organizație?
- În ce departament se dorește angajarea?
- Cine va fi șeful? – se află numele celui care coordonează departamentul de pe site-ul de companie sau pur și simplu se telefonează și se întrebă.
- Se redactează o scrisoare de intenție adresată potențialului șef.

Șansele ca scrisoarea de intenție să fie citită sunt mai mari dacă este adresată direct persoanei în cauză. Totodată, cunoașterea necesităților departamentului și a oportunităților de dezvoltare va da posibilitatea ca discursul candidatului în momentul interviului să se axeze pe anumite lacune pe care acesta le va umple.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySmis 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Foarte importantă în realizarea unei scrisori de intenție este formularea motivelor pentru postul vizat.

Un model de Scrisoare de intenție veți găsi în anexe la metodologie

Dacă CV-ul este un instrument necesar pentru a-i stârni interesul celui care vă angajează, scrisoarea de intenție este „ambalajul”.

Dacă în baza scrisorii de intenție și a CV-ului ați fost selectat la interviu trebuie să vă pregătiți pentru acest pas.

Interviul de angajare este o conversație pe care o porți cu diverși oameni care conduc o firmă sau o instituție, despre abilitățile tale personale, despre motivația de a lucra la firma respectivă, despre pretențiile salariale.

Scopul tău este să-l convingi pe cel care te interviează că tu ești persoana cea mai potrivită pentru postul respectiv.

Interviul de angajare presupune o relaționare față în față între candidat și persoana din cadrul firmei.

Rostul interviului este de a realiza o cunoaștere și o informare reciprocă.

Aspectele abordate în cadrul unui interviu de către angajator sunt următoarele:

:

- perioada de pregătire școlară și profesională;
- experiența profesională;
- abilități extraprofesionale;
- alte date personale, negocierea salariului.

Interviul, ca orice examen, este adesea o metoda de evaluare dar și de auto-evaluare. Pentru a te prezenta într-o lumină favorabilă, ține cont de următoarele:

- pregătirea pentru interviu, detectând nevoile angajatorului;
- modul de a te prezenta, de a te comporta;
- întrebările caracteristice interviului;
- o posibilă negociere;
- depășirea insuccesului, învățămintele.

Recomandări pentru interviu

La un interviu trebuie să știi să comunici, să eviți capcanele sau întrebările încuietoare, să arăți că ești persoana potrivită pentru postul respectiv. Dacă vei



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

*Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și
ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate
conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea
Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628*

demonstra că ești bun în ceea ce faci și ești de folos la locul de muncă, șansele de a fi angajat/ promovat sunt foarte mari.

În mod concret, în procesul întocmirii unui bilanț al competențelor unei persoane se parcurg următoarele etape (Jigău, 2001):

- informarea detaliată a beneficiarilor - persoane sau întreprinderi despre conținutul și justificarea acestui demers;
- informarea comisiei de evaluare asupra contextului și condițiilor de muncă ale clientului;
- evaluarea aptitudinilor, deprinderilor, abilităților, competențelor generale și specifice, experienței clientului;
- analiza sistemului personal de interese, atitudini și motivații;
- determinarea potențialelor căi de evoluție profesională;
- identificarea posibilității de creionare a unui nou proiect de dezvoltare a carierei clientului, eventual, de demarare de noi stagii de formare;
- stabilirea etapelor de punere în practică a proiectelor cu privire la carieră”

Cum te prezinți la un interviu?

Scopul candidatului la interviu este să-l convingă pe intervievatorul că el, candidatul, este persoana cea mai potrivită pentru postul respectiv, că are abilitățile și deprinderile necesare. Pregătirea pentru interviu constă în a învăța să porți o conversație cu examinatorul (examinatorii) și să răspunzi la anumite întrebări.

Angajatorul poate pune mai multe tipuri de întrebări :

- ✓ **Întrebări despre studii.** Trebuie răspuns exact, accentuând reușitele, evitând a discuta despre insuccese. Se demonstrează interesul pentru profesie – persoanele indifferente nu sunt decât foarte rar angajate.
- ✓ **Întrebări despre experiența profesională.** Atenție! Nu se vor critica foștii șefi!
- ✓ **Întrebări despre postul vizat/firma respectivă.** Candidatul se va informa dinainte ce trebuie să facă în postul respectiv. Dacă nu are toate deprinderile, va arată disponibilitatea de a învăța repede!



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- ✓ **Întrebări despre obiectivele carierei.** Pe examinator îl interesează dacă candidatul poate contribui la succesul firmei/ instituției respective. Orice răspuns la astfel de întrebări trebuie să arate că candidatul este competent și poate deveni și mai competent. Obiectivul carierei trebuie să fie compatibil cu interesele firmei.
- ✓ **O întrebare-capcană:** „Vrei să afli ceva despre postul respectiv sau firma noastră?”. Această întrebare se adresează pentru a vedea dacă ești o persoană motivată – în nici un caz nu se va răspunde negativ!

Posibile întrebări la un interviu:

- ✓ Ce nivel de studii și ce experiență aveți ?
- ✓ De cât timp lucrați în această profesie ?
- ✓ De ce doriți această slujbă ?
- ✓ Care sunt punctele dumneavoastră tari ?
- ✓ Care sunt punctele dumneavoastră slabe ?
- ✓ Ce știți despre instituția noastră ?
- ✓ Ce v-a determinat să vă schimbați locul de muncă ?
- ✓ Cum va vedeți peste 5 ani ?
- ✓ Ce așteptări salariale aveți ?
- ✓ Cum puteți aduce un plus de valoare companiei ?
- ✓ Dacă n-ar trebui să munciți, ce ați face ?
- ✓ Ce întrebări vreți să ne adresați ?

Candidatul poate întreba:

- ✓ **Care sunt planurile de dezvoltare ale firmei?**
- ✓ **Cu cine vei lucra?**
- ✓ **Care sunt posibilitățile de specializare?**
- ✓ **Care este programul de lucru?**

Astfel va demonstra interesul față de slujba vizată și dorința de a începe lucrul!

Prejudecățile evaluatorilor



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Orice evaluator este un om care are simpatiile, antipatiile, capriciile și reținerile sale. Nu se va crea din acest fapt o problemă! Prejudecățile angajatorului reprezintă un mic obstacol ascuns, care poate fi depășit!

Ce gândesc evaluatorii:

- ✓ *Persoanele care au absolvit liceul X sunt foarte bine pregătite. Absolvenții altor licee nu știu nimic.*
- ✓ *Nu angajez pe nimeni care a lucrat la instituția/firma Y. Toți de acolo sunt incompetenți.*
- ✓ *Nu angajez o femeie pe acest post. Nu face față stresului!*
- ✓ *Nu angajez elevi. Sunt neserioși și întârzie mereu.*

Dacă, dintr-o întâmplare, candidatul face parte într-o categorie neagreată de examinator, singura soluție este să-i arate că, indiferent de aceasta, este o persoană foarte valoroasă și că are calități care compensează cu mult lucrurile care pot să nu îi placă angajatorului!

Cum sa te prezinti la un interviu?

Pentru a face o impresie bună:

- *Îmbrăcămintea trebuie să fie discretă și potrivită situației, să atragă atenția asupra persoanei, și să nu iasă în evidență;*
- *Punctualitatea este foarte apreciată;*
- *Nu se mestecă gumă și nu se fumează în timpul interviului;*
- *Se salută într-un mod ferm și hotărât;*
- *Se aduc copii după CV și diploma de studii;*
- *Nu se evită privirea celui care examinează – se privește direct!*
- *Se trimite o scrisoare de mulțumire după câteva zile, prin care se reafirmă dorința de a lucra la firma respectivă!*

Elemente de management al stresului la interviu

Pentru marea majoritate a celor care își caută un loc de muncă, cuvintele „stres” și „interviu” sunt sinonime. Stresul are o mulțime de efecte asupra oamenilor



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

– îți poate face să tremure, să intre în panică, să vorbească prea mult, să se agite sau să își piardă ideile. Iată în continuare câteva tehnici simple care pot ajuta să se liniștească și să se relaxeze, când se simte stresat înaintea unui interviu.

a. Înainte de interviu

Punctualitatea la un interviu este una din cele mai importante aspecte de care trebuie să te asiguri; nu-ți provoca inutil situații de stres – încearcă să ajungi cu 10 minute înainte de începerea interviului. Dacă vei ajunge prea devreme, vei aștepta și vei fi îngrijorat, iar dacă vei ajunge prea târziu, va trebui să te grăbești și nu vei avea timp să-ți pui ideile în ordine pentru interviu. O pauză înaintea interviului, de 10 minute, îți va permite să-ți tragi răsuflarea și să te obișnuiești cu mediul – este suficient timp, fără a fi prea mult.

b. Imaginează-ți!

Îți poți transforma visele în realitate – folosește-ți imaginația pentru a-ți păstra calmul pe parcursul unui interviu. Vizualizarea reprezintă o tehnică de relaxare, cu ajutorul căreia îți crezi în minte imaginea unei situații stresante, pe care o rezolvi cu succes. Astfel, te pregătești psihic pentru a face față cât mai bine situației reale.

Poți practica vizualizarea cu câteva zile, ore sau chiar câteva minute înainte de interviu – închide ochii, respiră adânc și imaginează-ți discuția cu angajatorul, fiind încrezător și răspunzând cu ușurință chiar și întrebărilor grele. Exersează succesul în imaginația ta și curând vei avea parte de el și în realitate.

c. Relaxează-te!

Un candidat relaxat este un candidat încrezător în propriile capacități. Demonstrează-i interviewerului că ești calm, liniștit și încrezător pe parcursul discuției cu acesta și te va considera potrivit pentru job.

Iată câteva **sfaturi** pentru a menține calmul pe parcursul interviului:

- Respiră rar și adânc (și, desigur, silențios).
- Stai drept pe cât posibil, și nu îți încrucișa brațele sau picioarele, ține-le relaxate.
- Vorbește rar și fă pauze dese de respirație.
- Zâmbește – este contagios!

d. la pauze, nu intra în panică!



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI). Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Pe parcursul oricărui interviu se întâmplă ceva care nu decurge conform planurilor tale: fie are loc o pauză prea lungă, în care tăcerea devine apăsătoare, fie te bâlbâi sau nu îți găsești cuvintele pentru a răspunde unei întrebări dificile. NU intra în panică – acum este momentul să aplici tehnicile de relaxare prezentate mai sus. Este mai ușor să îți controlezi frica și panica pe măsură ce simți că acestea apar, decât să te relaxezi când deja ți-ai pierdut calmul și controlul asupra ideilor. Așa că, ia o pauză în momentul în care simți că începi să intri în panică, repetă în gând că poți trece peste acest moment, răsuflă adânc, concentrează-te și reia interviul. O pauză scurtă de numai 10 secunde poate fi exact ceea ce ai nevoie pentru a-ți recâștiga calmul și controlul, iar interviewerul cu siguranță nici nu va observa acest lucru.

CAPITOLUL IX - CONSILIEREA PROFESIONALĂ INDIVIDUALĂ

Ce este consilierea profesională?

Consilierea profesională reprezintă activitățile care asistă elevul să facă alegeri în planul educației, formării și ocupațiilor și să-și dezvolte propria carieră. Activitățile vor putea fi derulate cu elevii față în față sau on-line. Aceste activități oferă date cu privire la carieră, instrumente de evaluare și autoevaluare, simulare interviuri, programe de educație pentru dezvoltarea carierei.

Consilierea profesională este procesul de asistare a indivizilor, indiferent de vârstă și de momentul vieții active în care se află, prin care aceștia sunt sprijiniți în a lua cele mai bune decizii cu privire la propriul parcurs socio-profesional. Consilierea profesională se poate realiza atât în perioada derulării studiilor cât și după finalizarea acestora atât pe perioada vieții profesionale active cât și după încheierea acesteia.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySmis 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Consilierea profesională va consta în procesul de compatibilizare maximă între resursele, valorile și interesele, aptitudinilor și trăsăturile de personalitate a elevului și oferta reală din domeniul educației, formării și integrării socio-profesionale.

Ce rol are Expertul Orientare Profesională ?

Expertul Orientare Profesională are rolul de :

- a acorda sprijin și de ghida elevul consiliat în procesul de autocunoaștere și dezvoltare personală în vederea realizării unui management competitiv al carierei.
- a îndruma elevii în vederea autocunoașterii, a dezvoltării abilităților, a găsirii resurselor și soluțiilor proprii, conforme cu dorințele și aspirațiile acestora;
- a ghida elevii în domeniul alegerii carierei, instruirii sau formării profesionale.
- a sprijini elevul să își găsească propriile răspunsuri și soluții, și nu de a impune propriile păreri .
- a face elevul să conștientizeze propriile calificări și resurse personale, să-și dezvolte abilități de a lua decizii, de a face alegeri privind cariera în orice moment pe parcursul vieții.

Cum se desfășoară o ședință de consiliere profesională individuală?

O ședință de consiliere profesională individuală va avea o durată de 1 ora și va avea un caracter **confidențial**, elevul consiliat aflând încă de la început condițiile în care se va desfășura întâlnirea.

O ședință de consiliere profesională individuală va parcurge 3 etape :

- **Etapa de cunoaștere**
- **Etapa de desfășurare**
- **Etapa de încheiere**

Etapa de cunoaștere

În primul rând înainte de începerea propriu-zisă a consilierii profesionale, Expertul Orientare Profesională își va face o scurtă prezentare cu scopul de a crea un cadru plăcut și familiar. Astfel, elevul practicant care va participa la ședința de consiliere profesională individuală se va simți mai în largul lui și va colabora mai ușor cu Expertul Orientare profesională. Scopul acestei etape este de a crea o atmosferă de încredere și colaborare. Scurta prezentare a Expertului Orientare Profesională va fi un model pentru elevul



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

practicant și va putea cu mai multă ușurință să își facă și el o prezentare după acest model. Astfel elevul practicant va fi rugat să se prezinte pentru ca Expertul Orientare Profesională să îl cunoască mai bine și totodată să observe cât de bine se cunoaște pentru a -și face o prezentare favorabilă.

Etapa de desfășurare

În cadrul sesiunii de consiliere profesională individuală se vor parcurge următorii pași:

- Fixarea obiectivelor în cariera
- Realizarea planului de cariera
- Întocmirea Cv și Scrisoare de intenție
- Mod de prezentare interviu
- Simulare participare interviu

Etapa de încheiere

În cadrul acestei etape, Expertul Orientare Profesională împreună cu elevul practicant va încerca să summarizeze și să traga împreună concluziile valoroase la care a ajuns elevul practicant consiliat în urma sesiunii de consiliere profesională individuală.

Alegerea carierei

Alegerea unei cariere reprezintă un moment deosebit de important al vieții noastre și trebuie abordat cu foarte mare responsabilitate. Procesul alegerii unei cariere poate fi, de multe ori, unul de lungă durată, implicând momente de renunțare și revenire asupra deciziilor.

Alegerea drumului în viață poate crea multe confuzii și conflicte în interiorul nostru. Decizia orientării către un anumit domeniu de activitate debutează încă din copilărie, când prin jocurile noastre, exersăm roluri viitoare (medic, bucătar, șofer, polițist etc).

Majoritatea tinerilor, în momentul orientării către o anumită profesie, sunt idealisti și urmează, inițial, modelele fanteziste sau modelele parentale pe care le-au preluat fără a le filtra. De câte ori nu auzim la un copil sau la un adolescent „Vreau să mă fac astronaut, să descopăr galaxii și civilizații necunoscute încă omenirii” sau „Vreau să mă fac medic, ca mama!”?

Ca orice decizie, alegerea unei cariere implică două componente majore:

- cea afectivă („Mi-ar plăcea să mă urmez o carieră în domeniul X”)



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySmis 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- cea rationala („Offff....dar nu este bine plătită și va trebui sa imi aleg altceva”).

Este important ca în procesul alegerii carierei să ne informam cu privire la perspectivele dezvoltării noastre în acel domeniu de activitate. Atunci cand afirm răspicat “Da, asta vreau sa fac în viață!” trebuie sa stiu care sunt implicațiile profesionale, materiale, emoționale, sociale și financiare ale acelei opțiuni.

Alegerea unei cariere se poate dovedi, așadar, a fi un proces extrem de anevoios, intrucat pot interveni o serie factori care pot influența alegerea făcută. Este important ca alegerea unei cariere sa porneasca de la nevoile si asteptarile personale, de la ceea ce vreau și pot sa fac la un nivel foarte înalt.

Alegerea carierei poate fi un proces supus unor amânări frecvente cauzate de evaluarea permanentă a riscurilor („Ce fac dacă nu îmi voi găsi de lucru cu aceasta meserie?” sau “Dacă nu voi castiga atat cat îmi doresc?”)

De aceea, un aspect foarte important ce trebuie luat în considerare în alegerea carierei este sa analizam nu numai „pierderile” (program încărcat, salariu mediu etc.) pe care le presupune meseria respectivă ci si „beneficiile” (echipa de lucru pozitiva, mediu de lucru antrenant, posibilitati de deplasare etc.).

Ce este un plan personal de cariera ?

Planul personal de carieră este un plan de viață care trebuie să poarte amprente flexibilității, inițiativei și independenței, în condițiile în care schimbarea locului de muncă a devenit ceva „aproape stabil”.

În cadrul unui program de consiliere profesională, planificarea carierei se desfășoară după etapele de autocunoaștere și explorare ocupațională, educațională.

Planificarea carierei presupune evaluarea inițială a nevoilor, valorilor, intereselor, aptitudinilor și competențelor, trasaturilor de personalitate, elaborarea unui CV și dezvoltarea unui plan (inițial) de angajare.

Scopul evaluării sau testării este de a-l ajuta pe individ în autocunoașterea propriului potențial și a propriilor limite, prin oferirea de informații obiective și relevante despre sine, pentru a putea face alegeri realiste cu privire la viața profesională. Instrumentele utilizate în etapa de planificare a carierei sunt testele de valori, aptitudini, interese și trăsături de personalitate. Inventarele de interese și testarea valorilor de muncă sunt utilizate pentru a măsura preferințele individului cu privire la ocupații sau viața profesională.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

*Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și
ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate
conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea
Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628*

Planificarea carierei este procesul prin care o persoană își conturează o direcție de carieră, își stabilește scopuri în legătură cu propria carieră și inițiază acțiuni în vederea atingerii acestor scopuri. Planificarea carierei nu înseamnă realizarea unui plan pentru întreaga viață, ci este un proces continuu de ajustare a scopurilor de carieră la caracteristicile personale și oferta educațională și ocupațională care este într-o continuă dezvoltare.

Planificarea carierei individuale pornește de la identificarea potențialului elevului practicant, a calificărilor și aspirațiilor lui. În mod concret, unul dintre specialiștii departamentului de resurse umane, în calitate de manager de carieră, analizează împreună cu angajatul și cu șeful acestuia nevoile individuale de pregătire și de dezvoltare profesională. Salariatul încearcă să identifice, cu mijloace proprii, care îi sunt obiectivele pe termen scurt și pe termen lung, care îi sunt punctele slabe și care îi sunt atuurile, care îi sunt motivele de satisfacție și de insatisfacție pe care le are, care sunt aspirațiile profesionale, sociale, culturale, ambientale etc.

Planificarea carierei este și pentru angajați și pentru organizație. Procedurile de planificare a carierei se bazează întotdeauna pe necesitățile organizației, trebuie precizat însă că necesitățile organizației nu pot fi satisfăcute dacă cele individuale sunt neglijate. Astfel, planificarea carierei trebuie să țină seama și de managementul diversității

Planificarea carierei presupune anumite acțiuni, orientate spre:

1. autocunoaștere;
2. explorarea profesiilor;
3. luarea deciziei privind o anumită profesie;
4. formarea inițială profesională la o instituție care formează specialiști în domeniul respectiv;
5. căutarea unui loc de muncă și angajarea;
6. dezvoltarea în carieră.

Planificarea carierei presupune stabilirea obiectivelor profesionale pe termen scurt, mediu și lung. O altă componentă a planificării carierei o formează revizuirea și



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

ajustarea obiectivelor, pe parcursul evoluției sau modificării planurilor și dezvoltarea noilor obiective, pe măsura îndeplinirii celor anterioare.

Fiecare elev practicant consiliat își va stabili un traseu pentru succesul profesional. Indiferent de poziția actuală, de avantajele sau dezavantajele postului, putem avea succes într-un domeniu pornind de la stabilirea obiectivelor.

Când ne alegem traseul profesional, este bine să analizăm cu maximum de atenție raportul dintre cerințele noastre personale (ce ne place și ce nu ne place, ce dorim, ce urmărim) și cele sociale (care se regăsesc la nivel social). Între cele două tipuri de cerințe se află alternativele, ce aleg și cum decid.

Cel mai eficient mod de planificare a carierei este prin intermediul planurilor pe termen scurt, adăugând la capătul acestora următorul pas din carieră, ținând cont de condițiile de pe piața muncii și de schimbările care au loc în viața fiecăruia. Procesul de planificare a carierei este compus din patru pași. Primul se poate referi la dezvoltarea profesională care ajută la facilitarea călătoriei în acest proces. Fie că alegi sau nu să lucrezi cu un profesionist sau să lucrezi într-un proces propriu este mai puțin important decât cantitatea de gânduri și energie pe care o pui în alegerea carierei.

Trăim într-o lume în care companiile, mediul de afaceri și cerințele de pe piața muncii sunt într-o continuă schimbare. Planificarea pe termen lung a carierei (adică cu mai mult de 5 ani în avans) se face în perspective largi, concentrându-se mai mult pe aptitudini și competențe transferabile, cum ar fi abilitățile de comunicare verbală și în scris, abilitatea de a planifica și organiza sau abilitățile de a conduce proiecte, de a lua decizii și de a rezolva probleme.

Unul dintre elementele importante pentru planificarea carierei este autocunoașterea care presupune identificarea și analizarea aspectelor ce țin de propria personalitate și care influențează alegerea și succesul în carieră. Acestea reprezintă variabilele subiective, adică țin de individ și pot fi într-o măsură importantă modificate prin proprie voință și autoeducație. Pregătirea individuală este un element esențial în dezvoltarea atitudinilor, aptitudinilor și înclinațiilor. Răspunsul la toate aceste întrebări va ajuta persoana să ia o decizie referitoare la alegerea studiilor și a programelor de formare profesională, care asigură dobândirea competențelor necesare pentru reușita în carieră.

Autocunoașterea personalității poate fi stimulată prin încercarea de a răspunde cât mai sincer și mai obiectiv la următoarele întrebări:

1. **Ce știi și ce pot să faci bine?**

Răspunsurile formulate ne ajută să ne identificăm cunoștințele, capacitățile, abilitățile, deprinderile.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

2. **Ce aș dori, ce mi-ar plăcea să fac?**

Răspunsurile conduc la conștientizarea intereselor, dorințelor, preferințelor, aspirațiilor, idealurilor referitoare la carieră.

3. **Ce este important pentru mine?**

Răspunsurile se vor referi la sistemul de valori.

4. **Cum sunt?**

Această întrebare se referă la identificarea trăsăturilor de personalitate.

5. **Ce ar trebui să știu/ să pot/ să fac pentru a-mi satisface interesele și dorințele, pentru a-mi îndeplini scopurile, aspirațiile, idealurile privind cariera?**

Răspunsul la toate aceste întrebări va ajuta persoana să ia o decizie referitoare la alegerea studiilor și a programelor de formare profesională, care asigură dobândirea competențelor necesare pentru reușita în carieră.

Unul dintre elementele importante pentru planificarea carierei este autocunoașterea și imaginea de sine. Autocunoașterea presupune existența capacității de autoanaliză, realism, intuiție, luciditate.

Pentru autocunoaștere este important să observăm comportamentele proprii, modalitatea de a interacționa cu cei din jur, de a acționa și de a reacționa în diferite situații.

Pentru a cunoaște care este atitudinea fiecăruia dintre noi față de sine, ne întrebăm:

- ✓ **Cine sunt eu?**
- ✓ **Prin ce mă deosebesc de cei din jur?**
- ✓ **Care sunt punctele mele tari și slabe?**
- ✓ **Care sunt posibilitățile mele?**
- ✓ **Cum aș putea să-mi dezvolt calitățile și să-mi depășesc slăbiciunile?**

Analiza SWOT

Rezultatele eforturilor depuse pentru a ne cunoaște pot fi sintetizate într-o matrice SWOT în care sunt precizate:

- **punctele tari** – nu trebuie să fie considerate ca puncte tari numai calitățile



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

deosebite sau marile succese, ci toate însușirile psihice și fizice, aptitudinile, convingerile, atitudinile, comportamentele etc. care ne sunt de folos în activitățile desfășurate (**ex.: sunt optimist, am umor, sunt sănătos, nu obosec repede, am mulți prieteni, îmi place pictura etc.**).

- **punctele slabe** – atunci când le identificăm, important este să ne gândim și la modalitatea de a le depăși;
- **oportunitățile** privind propria dezvoltare sunt resursele interne și externe pe care ne putem baza (bună capacitate de învățare, părinți care mă susțin și mă ajută întotdeauna, posibilități materiale etc.);
- **amenințările** care ar putea complica procesul cunoașterii de sine, al formării unei imagini de sine pozitive, amenințările care periclitează șansele carierei dorite (necunoașterea unor tehnici de învățare adecvate, probleme de sănătate, conflicte în familie, probleme materiale etc.).

Un inventar personal îți poate reliefa propriile abilități, interese și atitudini și îți va defini punctele “tari”, dar și pe cele slabe.

- Care sunt părțile tale tari și cum poți maximiza rezultatele obținute pe baza lor?
- Care sunt părțile tale slabe și cum poți minimiza riscul ca acestea să te împiedice în carieră?
- Care sunt principalele oportunități și temeri în domeniul pe care te-ai axat?
- Cum ne elaborăm propria strategie de căutare a unui loc de muncă?
- Cum să obținem informații despre posibile locuri de muncă?

Dincolo de autoreflexie, cunoașterea mediului și a celorlalți, atunci când vorbești de planificarea carierei, te referi în special la capacitatea de a lua decizii, de a face față schimbărilor. Unul din primele lucruri pe care trebuie să le stabilești de fiecare dată când te ocupi de planificarea carierei este acela de a contura traseul pe care l-ai urmat de la ultima planificare. Deși nu ar trebui să te concentrezi neapărat asupra trecutului, reflectarea asupra lui și revizuirea pașilor pe care i-ai urmat te vor ajuta să îți planifici viitorul.

Reflectă asupra direcției tale și notează toate aspectele legate de aceasta.

- Ești mulțumit de această direcție?
- Ai fi putut să faci unele lucruri mai bine?
- Ce ai fi putut face altfel ?



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

• Ce poți schimba în viitor ?

Ceva ce ne plăcea în urmă cu doi ani este posibil să ne displace acum în totalitate. Întotdeauna acordă-ți timp pentru a reflecta asupra lucrurilor din viața ta care îți plac cel mai mult – nu numai din punct de vedere profesional.

Exercițiu recomandat :

Fă o listă cu două coloane cu ceea ce îți place și ceea ce îți displace. Apoi, folosește această listă pentru a-ți examina actualul job și direcția carierei. Dacă jobul și cariera ta includ multe dintre aspectele din cadrul coloanei cu ceea ce îți place, atunci ești în continuare pe drumul cel bun; totuși, dacă activitățile tale de la locul de muncă includ aspecte dintre cele menționate în coloana cu ceea ce nu îți place, acesta este momentul pentru a începe să iei în considerare fie un nou job, fie **o nouă carieră**.

La final, acordă-ți timp pentru a te gândi la ce anume îți dorești sau ai nevoie de la locul de muncă.

- Vrei să faci o schimbare importantă în această lume ?
- Vrei să devii faimos ?
- Să devii independent din punct de vedere financiar ?
- Acordă-ți timp pentru a te gândi la motivele care îți conduc fericirea și succesul.

Este recomandat să fixați niște termene limită și niște puncte intermediare pentru a putea evalua parcursul. De asemenea, este bine să rămâneți flexibil și să fiți pregătit să vă redefiniți (în sensul de șlefuire) permanent modalitatea de parcurgere a traseului sau termenele limită. Țineți seama unde vreți să ajungeți - cu alte cuvinte, nu vă plângeți de rezultate, de faptul că nu găsiți nimic care să vi se potrivească, atâta timp cât nu știți unde vreți să ajungeți. În momentul în care v-ați punctat o destinație realistă, vă puteți construi și traseul pe care vreți să-l parcurgeți pentru a ajunge acolo unde vă doriți.

Este recomandat să fiți proactiv, să căutați și să veniți în întâmpinarea companiilor care se potrivesc cu ceea ce vă doriți dvs. Nu așteptați să fiți căutat, pentru că nimeni nu poate ghici că dvs. vreți să vă schimbați locul de muncă.

Cele mai valoroase avantaje la început de carieră sunt: energia, entuziasmul și deschiderea spre nou. Cum puteți valorifica aceste atuuri pentru a începe a avea o cariera de succes?

lăta câteva **sugestii**:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- cele mai importante lecții de carieră sunt cele pe care le învățați la job, prin deciziile pe care le luați zilnic;
- ieșiți din rutina activităților zilnice, căutând noi oportunități în fiecare sarcină pe care o realizați;
- întreabați! Chiar dacă nu veți avea parte de prea multe răspunsuri, nu renunțați până nu găsiți persoana potrivită;
- păstrați-vă identitatea printr-o analiză obiectivă a diferențelor dintre dvs. și colegi, până ajungeți să vă conturați o imagine a ceea ce valorati și a felului în care cariera dvs. crește randamentul companiei;
- nu vă complaceți într-un job comod, dar care nu vă permite să vă dezvoltați cariera!

Ce presupune dezvoltarea unei cariere de succes?

Dezvoltarea profesională presupune cunoașterea și analiza nevoilor, abilităților, valorilor, intereselor și trăsăturilor de personalitate care îl pot sprijini în desfășurarea unei activități profesionale eficiente.

Dezvoltarea unei cariere de succes nu este un lucru simplu, se construiește de-a lungul întregii vieți. Lumea de azi cere să fii o persoană flexibilă și adaptabilă.

Succesul la școală, în cariera profesională și în viață depinde de modul în care te implici în activitățile de învățare, de abilitățile pe care le dezvolți, de ceea ce îți place să faci, de relațiile pozitive cu ceilalți, de nivelul de încredere în sine și modul în care este aplicat pe piața muncii potențialul personal.

Pentru a avea succes în carieră (a face alegeri adecvate și eficiente pe piața muncii, a obține un loc de muncă preferat, a practica profesia dorită) sunt necesare anumite calități, prin care să atingeți obiectivele stabilite: să te cunoști, să fii motivat, să știi să te exprimi corect, să comunici asertiv, să respecti angajamentele, să fii pregătit pentru schimbare, să manifesti seriozitate, curaj, îndrăzneală, să ai obiective clare, strategii de acțiune, să știi când să renunți, să fii persuasiv.

Este demonstrat că persoanele implicate într-o activitate profesională adecvată, pe lângă câștigurile materiale, au imaginea de sine pozitivă, sunt mai optimiste, au un



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
CONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI). Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySmis 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

confort psihologic stabil, sunt orientate spre soluționarea problemelor, iar motivația de autoactualizare este mai pronunțată.

Pentru a asigura succesul în carieră e recomandat să:

- Formulezi conștient scopuri, obiective de viitor;
- Stimulezi motivația (crește interesul pentru cunoaștere, pasiunea pentru muncă, meserie);
- Autoevaluează-te; evaluarea prin cunoașterea rezultatelor în muncă sunt etape necesare; asigurarea feedback-ului stimulează performanțele;
- Prelucreează și sistematizează, regândește din mai multe perspective prezentul și ceea ce dorești să se întâmple;
- Dezvoltă un stil de muncă și de viață echilibrat, creativ;
- Elaborează un plan, un program de formare profesională;
- Asigură-ți o atmosferă confortabilă și o atitudine pozitivă, optimistă care să te stimuleze și să te susțină; evită trăirea unor stări afective negative, stresante;
- Stimulează dorința de cunoaștere, afirmare și autorealizare;
- Autosugestionează-te pozitiv, dezvoltă-ți încrederea, nu te descuraja în fața obstacolelor;
- Învăță din succesele și eșecurile personale și nu numai!

Ce calități avem nevoie pentru a avea succes?

Ambiție – cu toții ne dorim să avem succes însă nu într-atât încât să facem mereu câte ceva pentru a înainta cu un pas spre ceea ce ne dorim și, mai ales, pentru a nu renunța atunci când situația devine dificilă.

Informare – cunoașterea înseamnă putere, așa că trebuie să fiți la curent cu toate noutățile din domeniul vostru.

Răbdare – ocaziile și rezultatele apar până la urmă, asta dacă nu ați renunțat între timp!

Promptitudine – dacă vi se oferă un post pentru care credeți că nu sunteți pregătit, nu pierdeți ocazia! Pregătirea se poate face și pe parcurs.

Brand personal - felul în care arătați, vă îmbrăcați, vorbiți, gesturile, fac parte din imaginea dvs. Și imaginea este ceea ce se vinde ! Așa că îmbrăcați-vă și purtați-vă pe măsura succesului pe care vi-l doriți.

Curajul - este necesar să-ți asumi riscuri.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Relații - este bine să aveți contacte în toate locurile care vă interesează.

Umorul - să faceți o glumă bună la momentul potrivit înseamnă să vă cunoașteți bine colegii.

Încrederea în sine – identificarea și înțelegerea emoțiilor, conștientizarea unei emoții care se schimbă, înțelegerea consecințelor unor comportamente în termeni de emoții.

Autocontrolul - controlul impulsurilor, managementul furiei, mâniei, dorința de adevăr, conștiințiozitatea, adaptabilitatea, inovarea, disciplina.

Motivația - stabilirea și îndeplinirea obiectivelor, optimism și speranță în fața obstacolelor și eșecurilor, inițiativă, dorința de a reuși, perseverență, dăruire.

Empatia - disponibilitatea de a te pune „în pantofii diferitelor persoane cu care relaționezi”, cognitive și afectiv, de a manifesta grijă, atenție și respect, înțelegerea nevoilor și perspectivelor celorlalți, înțelegerea diversității;

Când este nevoie să apelăm la consiliere profesională?

Necesitatea consilierii profesionale poate apărea în orice moment al vieții active și chiar și după vârsta pensionării. În general fiecare dintre noi apelăm la specialiști atunci când avem nevoie de îndrumare și nu avem cunoștințele necesare.

În cazul consilierii profesionale puteți apela de fiecare dată când:

- Intampinați dificultăți în alegerea unui liceu sau a unei facultăți pe care dorești să o urmezi;
- Intampinați dificultăți în alcătuirea unui CV sau a unei Scrisori de intenție;
- Dorești să te angajezi pentru prima oară și nu știi ce fel de job ți s-ar potrivi;
- Dorești să te angajezi și nu știi cum să îți cauți un loc de muncă;
- Nu știi de ce aplicațiile tale la diferite joburi nu au fost luate în considerare;
- Vrei să îți schimbi locul de muncă însă nu știi cum să faci acest lucru ;
- Nu știi să gestionezi o situație de criză de la locul de muncă;
- Nu reușești să păstrezi un loc de muncă mai mult de câteva săptămâni.

Acestea sunt doar câteva situații în care se poate solicita intervenția unui consilier însă aria serviciilor oferite de către acesta este mult mai complexă. Important este de știut că un consilier profesional poate răspunde doar solicitărilor legate de probleme privind



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT
DCONSULTING

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și

ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

managementul carierei, iar atunci când descoperă că problemele unui consiliat sunt mult mai profunde și de altă natură, depășindu-și aria de competență are obligația să-l îndrume pe beneficiar către specialistul de care are nevoie.