UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA

Cu titlu de manuscris
CZU: 37.015.3:37.048.4:004(043)

COTRUȚA AIDA

REPERE PSIHOPEDAGOGICE PRIVIND CONSILIEREA ÎN CARIERĂ PRIN UTILIZAREA SISTEMELOR TIC

Specialitatea 531.01 – Teoria Generală a Educației
Teză de doctor în științe ale educației

Conducător științific: **Otilia DANDARA,** doctor habilitat în științe pedagogice, profesor universitar

Autor: **Aida COTRUȚA**

CHIȘINĂU, 2024

UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA

Cu titlu de manuscris
CZU: 37.015.3:37.048.4:004(043)

COTRUȚA AIDA

REPERE PSIHOPEDAGOGICE PRIVIND CONSILIEREA ÎN CARIERĂ PRIN UTILIZAREA SISTEMELOR TIC

Specialitatea 531.01 – Teoria Generală a Educației
Teză de doctor în științe ale educației

Conducător științific: **Otilia DANDARA,**
doctor habilitat în științe pedagogice,
profesor universitar

Autor: **Aida COTRUȚA**

CHIȘINĂU, 2024

© COTRUȚA AIDA, 2024

CUPRINS

ADNOTARE 5
LISTA TABELELOR 8
LISTA FIGURILOR 8
LISTA DIAGRAMELOR 8
LISTA ABREVIERILOR 10
INTRODUCERE 11
1. REPERE TEORETICE ALE CONSILIERII ÎN CARIERĂ 20
1.1. Competența de proiectare a carierei, finalitate a educației pentru carieră 20
1.2. Consilierea, modalitate sistemică de formare a competenței de proiectare a carierei 31
1.3. Utilizarea sistemelor TIC în consilierea în carieră. 43
1.4. Concluzii la capitolul I 55
2. REPERE CONCEPTUALE ȘI METODOLOGICE ALE CONSILIERII ÎN CARIERĂ PRIN UTILIZAREA SISTEMELOR TIC 58
2.1. Argumente conceptuale în elaborarea metodologiei de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei prin e-Consilierea în carieră 58
2.2. Coordonate conceptual-metodologice ale e-Consilierii în carieră 70
2.3. Concluzii la capitolul II 92
3. DEMERS EXPERIMENTAL AL REALIZĂRII E-CONSILIERII ÎN CARIERĂ PRIN SISTEME TIC 94
3.1. Constatări inițiale ale competenței de proiectare a carierei prin utilizarea TIC 94
3.2. Demersul formativ prin valorificarea experimentală a metodologiei de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei prin e-Consilierea în carieră 103
3.3. Validarea rezultatele privind e-Consilierea în carieră prin PE e-Cariera 120
3.4. Concluzii la capitolul III 128
CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI 130
BIBLIOGRAFIE 135
ANEXE 148
Anexa 1. Analiza nevoilor de proiectare a carierei 148
Anexa 4. PLANUL DE CARIERĂ 155
Anexa 5. Interviul de evaluare a stilului profesional 158
Anexa 6. Studiu de caz 159
Anexa 7. Portofoliu de carieră 160
Anexa 8. Proiectarea carierei în format online *(date statistice Wilcoxon)* 166

Anexa 9. Repere pentru elaborarea proiectului de carieră (prelucrare statistică) 167
Anexa 10. Motivele elaborării unui plan de carieră (prelucrare statistică) 168
Anexa 11. Corelația dintre componentele planului de carieră (prelucrare statistică) 169
Anexa 12. Certificate de înregistrare a obiectelor dreptului de autor şi drepturilor conexe 170
DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII 171
CURRICULUM VITAE 172

ADNOTARE

Cotruța Aida

Repere psihopedagogice privind consilierea în carieră prin utilizarea sistemelor TIC.
Teză de doctor în științe ale educației, Chișinău, 2024

Structura tezei: introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie din 179 surse, 11 anexe, 134 de pagini de text de bază, 14 figuri, 19 tabele, 15 diagrame.

Cuvintele-cheie: educație pentru carieră, proiectare a carierei, nevoia de consiliere în carieră, consiliere în carieră în format online, platforma educațională (PE) e-Cariera, e-Consilierea în carieră, TIC, teoria sistemelor.

Scopul cercetării constă în fundamentarea teoretică și metodologică a dezvoltării competenței de proiectare a carierei prin e-Consiliere în carieră, valorificând sistemele TIC.

Obiectivele cercetării: analiza cadrului teoretic al educației pentru carieră; determinarea esenței și conținutului competenței de proiectare a carierei, ca finalitate a educației pentru carieră; elucidarea evoluției conceptului de consiliere și a tipurilor de consiliere; analiza abordărilor sistemice privind consilierea în carieră; definirea conceptului de e-Consiliere în carieră; fundamentarea Metodologiei de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei prin e-Consilierea în carieră; validarea experimentală a Metodologiei de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei prin e-Consilierea în carieră.

Noutatea și originalitatea științifică rezidă în fundamentarea reperelor teoretice ale consilierii în carieră în contextul evoluției tehnologiilor moderne, în baza cărora a fost elaborată *Metodologia de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei, prin e-Consilierea în carieră, utilizând sistemele TIC*; extinderea cadrului conceptual al educației pentru carieră, prin definirea conceptului de e-Consiliere în carieră, care reprezintă *o formă de realizare a procesului de ghidare și proiectare a carierei, prin intermediului unui set de instrumente, ordonate și integrate conceptual și algoritmic, în cadrul PE e-Cariera, abordate sistemic, orientate spre formarea competenței de proiectare a carierei*; crearea *platformei educaționale e-Cariera* și conceptualizarea metodologică a mecanismului de proiectare a carierei în format online, prin elaborarea portofoliului de carieră a beneficiarului.

Rezultatele obținute care contribuie la soluționarea unei probleme științifice importante constau în crearea mecanismelor de transfer interdisciplinar a reperelor teoretice și metodologice, prin valorificarea sistemului conceptelor pedagogice și a celor din domeniul tehnologiilor informaționale, care au favorizat elaborarea *Metodologiei de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei*, prin e-Consilierea în carieră, utilizând sistemele TIC, oferind factorilor educaționali și beneficiarilor, modalități eficiente de consiliere în carieră și sporind accesul persoanelor (de diverse vârste, gen, categorii sociale și profesionale) la serviciile de ghidare/proiectare a carierei la distanță.

Semnificația teoretică rezidă în dezvoltarea teoretică și metodologică a procesului de e-Consiliere în carieră prin utilizarea sistemelor TIC; evidențierea structurii și conținutului competenței de proiectare a carierei prin e-Consiliere în carieră; elaborarea concepției *platformei educaționale e-Cariera* și fundamentarea metodologică a procesului de proiectare a carierei în format online, prin elaborarea portofoliului de carieră a beneficiarului.

Valoarea aplicativă a lucrării include: crearea contextului și condițiilor de proiectare a carierei de către diferite grupuri de beneficiari, prin oferirea unui program de consiliere adaptat nevoilor grupului; crearea portofoliului de carieră corelat cu potențialul individual al beneficiarului; valorificarea PE e-Cariera, pentru organizarea procesul sistemic și sistematic de proiectare a carierei prin e-Consiliere; diversificarea modalităților de consiliere în carieră a diferitor categorii de beneficiari.

Implementarea rezultatelor științifice s-a realizat prin intermediul cercetărilor experimentale în cadrul Centrului de ghidare în carieră și Relații cu piața muncii a USM; cu elevii din LT Cruglic; elevi-participanți în programul *Student USM pentru o zi*; candidații la Admitere; implicarea adulților în proiectarea carierei prin PE e-Carieră; experiențele acumulate la conferințele științifice „*Învățământul universitar și piața muncii: Conexiuni și Perspective*”, Chișinău;„*Consilierea psihologică și de carieră: tendințe și perspective*”, Constanța; „*Bune practici de consiliere în carieră la USM”,* Bacău; „*e-Career Education Platform, Euroinvent-2021”,* Iași.

АННОТАЦИЯ

Котруца Аида

Психопедагогические основы карьерного консультирования с использованием систем ИКТ.
Диссертация на соискание учёной степени доктора педагогических наук, Кишинэу, 2024

Структура диссертации: введение, три главы, выводы и рекомендации, библиография из 179 источников, 11 приложений, 134 страниц основного текста, 14 фигур, 19 таблиц, 15 диаграмм.

Ключевые слова: карьерное образование, проектирование карьеры, потребность в карьерных консультациях, онлайн-консультирование по вопросам карьеры, Образовательная Платформа (ОП) е-Карьера, е-карьерное консультирование, ИКТ, теория систем.

Цель исследования заключается в теоретическом и методологическом обосновании развития компетенции проектирования карьеры через электронное консультирование, используя системы консультирования по вопросам карьеры на основе ИКТ;

Задачи исследования: анализ теоретических основ карьерного образования; определение сущности и содержания компетенции проектирования карьеры как конечного результата карьерного образования; раскрытие эволюции концепции консультирования и типов консультирования; анализ системных подходов к консультированию по вопросам карьеры; формулирование концепта е-Карьерного консультирования; обосновать методику обучения компетенции проектирования карьеры посредством электронного карьерного консультирования; экспериментальная валидация методики формирования компетенции карьерного дизайна с помощью е-Карьерного консультирования.

Научная новизна и оригинальность заключается в создании теоретических основ карьерного консультирования в контексте эволюции современных технологий, на основе которых была разработана Методология карьерного консультирования с помощью ИКТ-систем; расширение концептуальных рамок карьерного образования за счет определения понятия е-Карьерного консультирования, которая представляет собой способ реализации процесса карьерной ориентации через набор инструментов, упорядоченных и интегрированных концептуально и алгоритмически, в рамках платформы е-Карьера с системным подходом, ориентированным на формирование компетенции карьерного проектирования; создание образовательной платформы е-Карьера и концептуализация методологии механизма проектировании карьеры в онлайн-формате, через разработку карьерного портфолио бенефициара.

Результаты, способствующие решению важной научной проблемы, заключается в создании механизмов междисциплинарной передачи теоретических и методологических рекомендаций, используя систему педагогических и ИКТ концепций в области, которые способствовали разработке методологии развития компетенции проектирования карьеры через е-Карьерное консультирование, используя ИКТ системы, обеспечивая образовательным факторам и бенефициарам эффективные способы карьерного консультирования и расширяя доступ людей (разных возрастов, пола, социальных и профессиональных категорий) к дистанционным услугам по карьерному ориентированию/проектированию.

Теоретическая значимость исследования заключается в теоретической и методологической разработке процесса е-Карьерного консультирования с использованием ИКТ систем; выделение структуры и содержания компетенции проектирования карьеры посредством е-Карьерного консультирования; разработка концепции образовательной платформы е-Карьера и методологических основ процесса проектирования карьеры в онлайн-формате через составление карьерного портфолио бенефициара.

Прикладная ценность работы включает в себя создание контекста и условий для проектирования карьеры различным группам бенефициаров, предлагая программу консультирования, адаптированную к потребностям группы; создание карьерного портфолио, согласно индивидуальным потенциалом; определение составных элементов ОП е-Карьера для организации систематического и планомерного процесса проектирования карьеры через е-Карьера; применять ИКТ в процессе карьерного образования; разнообразить формы карьерного консультирования на протяжении всей жизни различных категорий бенефициаров.

Внедрение научных результатов осуществлялось на основе экспериментального исследования Центра карьеры ГУМ; с учениками LT Круглик; участники программы ГУМ *Студент на один день*; кандидаты на поступление в ГУМ; вовлечение взрослых в планирование карьеры с помощью ОП e-Career; с учетом опыта, полученного на научных конференциях *"Университетское образование и рынок труда: связи и перспективы"*, Кишинев; "*Психологическое и карьерное консультирование: тенденции и перспективы*", Констанца; "*Лучшие практики карьерного консультирования в ГУМ*", Бакэу; "*e-Career EDUCATION PLATFORM*", „*EUROINVENT-2021*” Яссы.

ANNOTATION

Cotruta Aida

Psycho-pedagogical landmarks on career counselling using ICT systems. Doctoral dissertation in Educational Sciences, Chisinau, 2024

Structure of the thesis: introduction, three chapters, general conclusions and recommendations, bibliography from 179 sources, 11 annexes, 134 pages of primary text, 14 figures, 19 tables, 15 diagrams.

Keywords: career education, career design, need for career counselling, online career counselling, e-Career Educational Platform (EP), e-Career Counselling, ICT, systems theory.

The purpose of the research consists of the theoretical and methodological underpinning of the development of career design competence through e-counselling, making use of ICT career counselling systems.

Research objectives: to analyse the theoretical framework of career education; to determine the essence and content of career design competence as an end goal of career education; elucidating the evolution of the concept of counselling and types of counselling; to analyse systemic approaches to career counselling; defining the concept of e-Career Counselling; foundation of the Methodology for training career design competence through e-Career Counselling; experimental validation of the Methodology for training career design competence through e-Career Counselling.

Scientific novelty and originality lies in the foundation of the theoretical landmarks of career guidance in the context of the evolution of modern technologies, on the basis of which the Methodology of career counselling through ICT systems was developed; extending the conceptual framework of career education by defining the concept of e-Career Counselling, *by defining the concept of e-Career Counselling, which represents a form of realization of the career guidance and design process, through a set of tools, ordered and integrated conceptually and algorithmically, within the e-Career Educational Platform, approached systemically, oriented towards the formation of career design competence;* creation of the e-Career educational platform and methodological conceptualisation of the career design mechanism in online format through the development of the beneficiary's career portfolio.

The results obtained that contribute to solving an important science problem consist in the creation of mechanisms of interdisciplinary transfer of theoretical and methodological references, by exploiting the system of pedagogical concepts and those in the field of information technologies, which favored the development of the Methodology for the development of career design competence, through e-Career Counselling, using ICT systems, offering educational factors and beneficiaries effective ways of career counselling and increasing the access of people (of various ages, gender, social and professional categories) to remote career guidance/design services.

The theoretical significance of the research lies in the theoretical and methodological development of the e-Career Counselling process by exploiting ICT systems; highlighting the milestones of career design competence through e-Career Counselling; concept development of the e-Career EP and methodological grounding of the career design process in online format by preparing the beneficiary's career portfolio.

The applied value of the work includes creating the context and conditions for career design by different groups of beneficiaries, by offering a counselling programme tailored to the needs of the group; creating the career portfolio correlated with the individual potential of the beneficiary; determining the constituent elements of the e-Career educational platform, for organising the systematic and systematic process of career design through e-Career counselling; harnessing modern technologies in the process of career education; diversifying the modalities of career counselling throughout the life of different categories of beneficiaries.

The implementation of the scientific results was carried out through experimental research in the Centre for Career Guidance and Labour Market Relations of the State University of Moldova; with students from LT Cruglic; participants in the USM Student for a Day programme; admission candidates; involvement of adults in career design through the e-Career EP; experiences gained at the scientific conferences "University Education and the Labour Market: Connections and Perspectives", Chisinau; "Psychological and career counselling: trends and perspectives", Constanta; "Good practices of career counselling at USM", Bacau; "e-Career EP, Euroinvent-2021", Iasi.

LISTA TABELELOR

Tabelul 1.1. Consilierea psihologică 35
Tabelul 1.2. Consilierea educațională 37
Tabelul 1.3. Consilierea vocațională 40
Tabel 3.1. Aspecte metodologice privind e-Consilierea în carieră 105
Tabelul 3.2. Compatibilitatea dintre profilul personalității și programul de studii 108
Tabelul 3.3. Etapa preliminară a procesului de e-Consiliere în carieră (liceeni) 108
Tabelul 3.4. Etapa diagnostică a procesului de e-Consiliere în carieră (liceeni) 109
Tabelul 3.5. Etapa de informare a e-Consilierii în carieră (liceeni) 110
Tabelul 3.6. Etapa decizională a e-Consilierii în carieră (liceeni) 111
Tabelul 3.7. Etapa de implementare și de încheiere a e-Consilierii în carieră (liceeni) 111
Tabelul 3.8. Etapa de consiliere mixtă (liceeni) 112
Tabelul 3.9. Etapa preliminară de e-Consiliere în carieră (studenți) 113
Tabelul 3.10. Etapa diagnostică privind e-Consilierea în carieră (studenți) 114
Tabelul 3.11. Etapa de informare în e-Consilierea în carieră (studenți) 115
Tabelul 3.12. Etapa decizională în e-Consilierea în carieră (studenți) 116
Tabelul 3.13. Etapa de implementare și încheiere în e-Consilierea în carieră (studenți) 117
Tabelul 3.14. Repere pentru elaborarea proiectului de carieră (date statistice) 125
Tabelul 3.15. Motivele elaborării unui plan de carieră (date statistice) 126
Tabelul 3.16. Proiectarea carierei în format online (date statistice Wilcoxon) 127

LISTA FIGURILOR

Figura 1.1. Surse de formare a competenței de proiectare a carierei (*adaptat: A. Cotruța*) 27
Figura 1.2. Competența de proiectare a carierei *(elaborat: A. Cotruța)* 30
Figura 1.3. Transmiterea mesajului educațional prin sisteme TIC 44
Figura 2.1. Sfera de cuprindere a Teoriei sistemelor (J. Zieleniewscki, 1968) 59
Figura 2.2. Teoria acțiunii raționale [164, p. 148] 62
Figura 2.3. Modelul de acceptare a tehnologiei (TAM) [164, p. 152] 64
Figura 2.4. Caracterul integrativ al abordării sistemice în consilierea în carieră 69
Figura 2.5. Procesul de dezvoltare a carierei conform modelului DOTS (1977) [143] 74
Figura 2.6. Modelul de acceptare a tehnologiilor TAM, adaptat pentru PE e-Cariera 76
Figura 2.7. Configurația Platformei Educaționale e-Cariera 80
Figura 2.8. Coordonata teoretică a consilierii în carieră prin utilizarea sistemelor TIC 84

Figura 2.9. Coordonata praxiologică a consilierii în carieră prin utilizarea sistemelor TIC 86
Figura 2.10. Conţinutul procesului decizional *(elaborat: A. Cotruța)* 88
Figura 2.11. Metodologia de dezvoltare a CPC prin e-Consilierea în carieră 91

LISTA DIAGRAMELOR

Diagrama 3.1. Statutul participanților la etapa de constatare 96
Diagrama 3.2. Vârsta participanților la procesul de proiectare a carierei în format online 97
Diagrama 3.3. Participarea anterioară la sesiuni de proiectare a carierei 98
Diagrama 3.4. Contextul elaborării planului de carieră 98
Diagrama 3.5. Semnificația termenului de carieră oferită de participanți 99
Diagrama 3.6. Repere pentru elaborarea proiectului de carieră 100
Diagrama 3.7. Motivele elaborării unui plan de carieră 101
Diagrama 3.8. Preferința respondenților pentru mediul în care ar dori să-și proiecteze cariera în format online 102
Diagrama 3.9. Dinamica eșantionului în cadrul experimentului 118
Diagrama 3.10. Durata alocată proiectării carierei în format online (pre și post test) 120
Diagrama 3.11. Monitorizarea procesului de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei prin intermediul PE e-Cariera 121
Diagrama 3.12. Rezultatele beneficiarilor în urma e-Consilierii în carieră 122
Diagrama 3.13. Selectarea domeniului de formare profesională 123
Diagrama 3.14. Repere pentru elaborarea proiectului de carieră (pre și post test) 124
Diagrama 3.15. Motivele elaborării unui plan de carieră (aspect comparativ post-test) 126

LISTA ABREVIERILOR

CPC	Competența de proiectare a carierei
CCO	Consiliere în carieră în format online
CSI	Interviul de evaluare a stilului profesional (Career Style Interview)
CV	Curriculum Vitae (autobiografie)
DOTS	Modelul de învățare pentru dezvoltarea carierei
e-Cariera	Platforma educațională pentru consiliere în carieră în format online
e-Consilierea	Consilierea prin utilizarea sistemelor TIC
EFP	Educație și Formare Profesională
e-Learning	Tip de educație la distanță
mLearning	Instruirea mobilă
PE	Platforma educațională;
REVOCC	Reconceptualizarea Orientării Profesionale și Consilierii în Carieră
Software	Sistem de programe pentru calculatoare
SWOT	Sistem de analiză a potențialului: Puncte forte, Puncte slabe, Oportunități și Amenințări.
TIC	Tehnologia Informației și a Comunicării
UNESCO	Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură (United Nations Educational, Scientifc and Cultural Organization)

INTRODUCERE

Actualitatea și importanța problemei abordate. În contextul socioeconomic actual integrarea omului în societate se produce prin realizarea profesională. Reperul de bază al societății este educația de calitate, care este apreciat drept un mijloc principal al formării culturii generale și ulterior al formării profesionale. Fiind un un proces de durată, necesită o intervenție permanentă. Preocuparea pentru îmbunătățirea calității educației îi vizează pe toți cei care se preocupă de asigurarea calității vieții astăzi și în viitor. Nu în zadar, la nivel de politici mondiale și regionale, calitatea educației a fost pusă în dezbatere deja de o jumătate de secol.

O educație de calitate și rezultatele acesteia, presupun implicarea activă a persoanei în propria sa formare. Orice persoană, cu atât mai mult un absolvent al învățământului general și al celui profesional trebuie să-și construiască o imagine clară în ceea ce ține de viitoarea sa carieră: ce profesie va alege; care va fi jobul potrivit pentru el; condițiile de muncă, dar și cât de motivat va fi în activitatea sa, sau în ansamblu – care vor fi așteptările de la acest job. În condițiile actuale aceasta devine o provocare pentru societate, deoarece migrația și lipsa prestigiului cadrului didactic, și-au pus amprenta asupra sistemului educațional, unde atestăm lipsa personalului calificat în problema ghidării în carieră.

O provocare este însăși pregătirea profesională în educația pentru carieră. Dezvoltarea profesională pe parcursul activității este necesară, deoarece schimbările și modificările din domeniul socioeconomic pot solicita ajustări la cerințele pieței muncii [44, p. 43].

Noile realități ale ultimilor decenii au influențat atât percepția socială, cât și esența fenomenului carierei profesionale. Se pune accent pe posibilitatea realizării în carieră în toate domeniile de activitate profesională. Cariera nu mai este percepută ca un rezultat al poziției sociale elitiste, ci ca un rezultat al realizării cu succes a muncii calificate, care aduce beneficii sociale și autorealizare profesională.

Din aceste considerente, educația pentru carieră devine un conținut educațional important, fapt care pune în valoare aspectul teoretic și practic al domeniului. *Consilierea în carieră,* fiind forma de bază a educației pentru carieră, contribuie la dezvoltarea deprinderilor și abilităților necesare pentru managementul propriei cariere. Obiectivul major al *consilierei în carieră* este formarea-dezvoltarea personalității pentru integrarea socioprofesională în contextul societății actuale.

Necesitatea de a pregăti generațiile să-și asume responsabilitatea pentru prezentul și viitorul profesional, cere valorificarea experienței mai multor țări vizavi de procesul consilierei în carieră, dar și elaborarea propriilor repere metodologice adaptate contextului concret de funcționare a

sistemului socioeconomic și educațional din Republica Moldova. Axarea procesului educațional pe o problemă atât de sensibilă, ar permite identificarea căilor de dezvoltare a politicilor educaționale și practicilor în domeniul educației pentru carieră.

Descrierea situației în domeniu și identificarea problemei de cercetare

Problema ghidării și proiectării carierei a fost abordată de către reprezentanții diverselor școli științifice. La prima vedere, o cercetare în domeniul dat nu este o noutate, ci, mai degrabă putem constata un anumit parcurs al elucidării problemei respective.

Abordarea ghidării în carieră, din perspectiva creșterii personale și a succesului, a fost studiată de către D. Super [131], care pune accent pe plasarea muncii în contextul rolurilor sociale multiple și oferă un cadru util, general pentru observarea proceselor de dezvoltare a carierei. Acest autor expune reflecții metodologic argumentate și privind caracterul continuu al proiectării carierei.

Există teorii care fundamentează metodologii de ghidare în carieră și deja de câteva decenii își demonstrează eficacitatea. Dintre acestea putem menționa, teoria trăsătură – factor, autor J. Holland [70], teoria învățării sociale și evoluția alegerilor profesionale aplicată consilierii carierei, elaborată de J. Krumboltz, teoria haosului în carieră ce corespunde „noilor realități" de R. Pryor și J. Bright, urmat de M. Savickas care explică perspectivă dinamică, evolutivă și diferențiată asupra carierelor prin teoria construirii carierei [105].

Atât în științele educației, cât și în psihologie, este valorificată problema consilierii, fiind configurată conceptual, mai întâi în psihologie, de către C. Rogers, care integrează consilierea psihologică și educațională [82]. Merită de menționat faptul că, în plan cronologic, este dificil de stabilit care tip de consiliere s-a conturat conceptual mai întâi: consilierea educațională sau consilierea în carieră.

Această intenție de divizare nu este accentuată în literatura de specialitate, din considerentul că de fapt consilierea în carieră are la bază atât repere psihologice, cât și pedagogice. Cunoscuți autori, precum P. K. Anohin evidențiază s*copul consilierii* - de a ajuta clienții să înțeleagă ceea ce se întâmplă în spațiul lor de viață și să-și atingă obiectivele propuse, în baza deciziei conștiente privind soluționarea problemelor cu caracter emoțional și interpersonal [172]; G. Egan, susține că *"consilierea"* definește o *relație interumană de ajutor* dintre o persoană specializată și beneficiarul [99], M. Russel completează ideea lui G. Egan și explică inițierea procesului de consiliere a persoanei ce caută ajutor [70].

În spațiul românesc, problema ghidării și consilierei în carieră a fost la fel studiată. Abordări teoretice și praxiologice, privind fenomenul în general, le regăsim la: M. Jigău, care împreună cu un grup de autori, realizează o sinteză teoretico-praxiologică prin elaborarea unui compendiu cu metode şi tehnici în domeniul consilierii carierei [154], L. Tăsica, în *Consilierea carierei adulților,*

descrie aspectele teoretice şi practice, precum și ariile de intervenție în acest domeniu [155], G. Pânișoară și I. O. Pânișoară accentuează problematica recrutării și integrării angajatului în organizație în lipsa proiectării unui design de dezvoltare pe termen lung [75]. Autorii consideră necesar construirea unui management eficient al carierei angajaților, ținând cont de factorii cu impact asupra evoluției profesionale personale [153].

În Republica Moldova problema dată a fost abordată corelat cu reperele conceptuale ale procesului educațional relevante timpurilor. Începând cu anii '90 ai sec. al XX-lea, Gh. Rudic este preocupat de proiectarea carierei de către elevii din învățământul profesional tehnic, dar nu numai. Modul de abordare oferit de către cercetător permite extinderea abordării metodologice propuse și de către alte grupuri de beneficiari [84].

Cercetătoarea C. Platon se referă la anumite aspecte ale problemei cu privire la valorificarea maximă a dispozițiilor individuale în integrarea potențialului individual în societate [78], V. Mocanu reflectă o delimitare a procesului de orientare în activitatea educatorului, iar proiectarea carierei – activitatea educatului [67]. A. Dabija consolidează conceptul de *maturitate vocațională,* lansat de către D. Super, punând accent pe procesul de ghidare în carieră a adolescenților și tinerilor [38]. O. Dandara, fundamentează *teoria nevoii de ghidare/proiectare a carierei*, conceptualizând procesul vizat în contextul educației permanente [45].

Identificăm o preocupare și pentru consilierea educațională și consilierea în carieră. Menționăm lucrările lui I. Al. Dumitru, ce descrie consilierea fiind o acțiune în generarea unui comportament, necesar de adoptat în diverse contexte de viață [47], apoi odată cu creșterea complexității fenomenului educațional și extinderea educației în diversitatea aspectelor comportamentului uman, sunt configurate concepții ale consilierii educaționale de către A. Baban, ce impune distingerea caracteristicilor în raport cu ariile de specializare [3], E. Dumitriu-Tiron, ce delimitează câteva nivele al diferențierii consilierii și accentuează importanța cunoașterii empirice în activitatea de consiliere [46].

Anumite dificultăți de clarificare a problemei cercetate sunt generate de către abundența termenilor. În literatura de specialitate (prezentată de către noi, dar și în alte multiple surse) se operează cu termeni: *orientarea în carieră, consilierea în carieră* și *educație în carieră.* Pentru a preveni confuziile, facem următoarea specificare: acești termeni se disting între ei atât conceptual, cât și prin aria lor de acțiune asupra beneficiarului, consilierea în carieră fiind considerată ca formă de bază, modalitatea cea mai complexă de ghidare în carieră.

Aspectul praxiologic al ghidării în carieră și relația directă a acestui proces cu integrarea socioprofesională a consolidat importanța socială a acestei probleme. Din aceste considerente, devine un aspect important al politicilor educaționale atât la nivel internațional, cât și național.

Începând cu anii ’70 ai secolului al XX-lea, UNESCO pune accent deosebit pe ghidarea și consilierea în carieră.

Problema consilierii în carieră este o preocupare permanentă și a comunității europene, fiind abordată cu periodicitate în cadrul unor foruri regionale de amploare. Menționăm una dintre recentele intervenții, în cadrul conferinței științifice în format online **„***Standard for Career Guidance Services, for the Outcome of Career Guidance, and for Competences of Career Guidance Practitioners”, organizată în februarie 2023, de Fundația europeană de formare* [150]. Documentele de politică internațională (de exemplu, Rezoluția Consiliului UE) și cercetarea indică necesitatea de a dota persoanele cu competențe de gestionare a carierei pentru a facilita orientarea în peisaje educaționale complexe și pe piețele forței de muncă ale secolului XXI [166].

În plan național, o serie de documente importante elaborate în ultimii ani, precum *Codul Educației* aprobat în anul 2014, demonstrează o importanță sporită acordată problemei vizate. Mai multe articole în Codul Educației accentuează necesitatea creării condițiilor de educație pentru carieră. Articolul 110 al acestui document sprijină parteneriatul dintre învățământul superior și mediul de afaceri prin crearea centrelor comune de ghidare și consiliere în carieră și de angajare a absolvenților pe piața munci, acțiuni ce încurajează organizarea diferitor activități implicite îmbunătățirii trecerii din mediul educațional în sectorul economic. Acest document de politici educaționale, în articolul 130, descrie activitatea centrelor de ghidare și consiliere în carieră, care au misiunea de a susține elevii și studenții în procesul de proiectare a carierei și de realizare a educației pentru carieră [22].

În *Strategia Sectorială de Dezvoltare „Educația-2030”* se accentuează influența fenomenului globalizării asupra funcționării sistemelor educaționale și importanța implementării tendințelor și abordărilor noi în procesul educațional. În același timp, este specificat impactul celei de a patra revoluție industrială, care solicită Republicii Moldova implementarea noilor tehnologii și sisteme de producție, care ar impune noi contexte de învățare virtuală, iar acest aspect va influența direct asupra conținutului educației [152]. În același context, se specifică și lipsa racordării sistemului educațional la piața muncii prin prezența forței de muncă calificată. Acest deficit este argumentat printr-o serie de factori, printre care și perpetuarea unui proces defectuos de ghidare în carieră etc [idem].

Pornind de la o necesitate recurentă, bunele practici europene pun accentul pe centrele de ghidare în carieră, care sunt constituite în 2014, în cadrul programului *Tempus JEP-25121- 2004*, derulat în două universități din țară: ai Universității de Stat din Moldova și ai Universității Tehnice a Moldovei. Experiența acestor centre a stat la baza elaborării *Ghidului metodologic de creare și funcționare a centrului universitar de ghidare și consiliere în carieră*, în anul 2014, care, ulterior, a

devenit un suport de bază pentru înființarea centrelor universitare de ghidare și consiliere în carieră în toate instituțiile de învățământ superior, la recomandarea Ministerului Educației.

Un studiu în domeniul educație pentru carieră s-a realizat în perioada noiembrie-martie 2015, de către Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri, în cadrul proiectului REVOCC, finanțat de Agenția pentru Dezvoltare din Austria, fixându-și scopul de a identifica situația reală privind educația pentru carieră. Rezultatele studiului au evidențiat, că activități de ghidare în carieră se pot desfășura în cadrul orelor de *educație civică*, „o disciplină școlară necesară, utilă, care cel mai mult asigură interdisciplinaritatea, transdisciplinaritatea și transferul de acțiuni spre alte grupuri sociale (familie, școală sau comunității locale), apreciate în condițiile actuale ca și parteneri educaționali importanți". În același timp, studiul a specificat necesitatea de a iniția „un curs separat la subiectul *Educație pentru carieră*, care ar pune în valoare oportunități de dezvoltare a carierei în domeniul ales, precum și opțiuni pentru direcțiile educaționale și profesionale paralele". În aceeași ordine de idei, studiul evidențiază lipsa acoperirii necesare a componentei cu privire la dezvoltarea personală și ghidarea în carieră pentru formarea competențelor necesare educației pentru carieră [169].

În același timp, aspectul *intervenției sistemelor TIC în educație,* valorificat în *EDUCAȚIA 2030-Cadrul de acțiune al Declarației de la Incheon,* pune accentul pe valorificarea instrumentelor TIC și a tehnologiilor mobile descrise cu un potențial semnificativ de progres în domeniu, sporind astfel alfabetizarea tinerilor, precum și dezvoltarea abilităților digitale ale cadrelor didactice, element necesar în colaborarea cu discipolii care manifestă anumite nevoi educaționale, inclusiv și prin intermediul rețelelor sociale. Aceste instrumente sunt considerate o latură tot mai importantă pentru toate aspectele vieții sociale și individuale [152].

Organizația UNESCO argumentează că soluțiile bazate pe TIC, care au ca reper științele pedagogice, pot aduce o contribuție majoră la educația de bază a grupurilor greu accesibile, marginalizate de creșterea accesului și calității, de reducerea inegalității (în special, în ceea ce privește fetele și femeile) și promovarea creației, partajarea și adaptarea resurselor de bună calitate în învățământ.

Aceste intervenții bazate pe tehnologia informației și a comunicării în educație pot începe de la simple medii de livrare de informație, sau pot fi utilizate ca instrumente de scriere (procesoarele de text) și pot ajunge la concepte avansate de predare prin intermediul tehnologiilor, e-learning, spații colaborative etc. [163].

Au fost făcute studii privind utilizarea tehnologiilor în educație, pornind de la acceptarea acestora, abordată de către F. Davis [135]. Menționăm, așadar, elaborarea *Sistemului de exploatare a educației și carierei (Education and Career Exloration System, ECES)* de către D. Super [132],

D. Tiedeman [70], studiul lui A. G. Watts, asupra rolului integrării tehnologiilor informaționale în educație [136], cercetările autorilor B. Law, J. Killeen, J.M. Kidd, & R. Hawthorn reflectate în lucrarea *Computers in guidance, Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practic* [139] ș.a. La nivelul *aplicabilității sistemelor TIC* în domeniul ghidării și proiectării carierei, modelul DOTS-dezvoltat de Law & Watts în 1977, rămâne a fi actual [26].

Analizând rezultatele cercetărilor efectuate în domeniu, menționăm faptul că sunt cercetări ample privind consilierea în carieră, precum și diverse modele de utilizare a TIC în oferirea unor servicii de informare și testare a anumitor caracteristici de personalitate, dar lipsește o abordare sistemică a procesului de consiliere în carieră online, în care beneficiarul, în funcție de vârstă, nevoia și specificul carierei, prin intermediul unei platforme, să-și poată proiecta cariera. Contextul educațional actual, cu accent pe caracterul continuu al consilierei în carieră, precum și explozia tehnologiilor moderne, care crește exponențial comunicarea mijlocită și dependența persoanei de modalitățile TIC de rezolvare a multiplelor probleme, inclusiv și a proiectării carierei, a impulsionat necesitatea fundamentării reperelor psihopedagogice (teoretice și metodologice, referitoare la dezvoltarea personalității umane în contextul unui câmp educațional) privind consilierea în carieră prin utilizarea sistemelor TIC.

Obiectul cercetării: procesul de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei prin e-Consiliere în carieră, utilizând sistemele TIC.

Scopul cercetării constă în fundamentarea teoretică și metodologică a dezvoltării competenței de proiectare a carierei prin e-Consiliere în carieră, utilizând sistemele TIC.

Obiectivele cercetării:

- analiza cadrului teoretic al educației pentru carieră;
- determinarea esenței și conținutului competenței de proiectare a carierei, ca finalitate a educației pentru carieră;
- elucidarea evoluției conceptului de consiliere și a tipurilor de consiliere;
- analiza abordărilor sistemice privind consilierea în carieră;
- definirea conceptului de e-Consiliere în carieră;
- fundamentarea Metodologiei de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei prin e-Consilierea în carieră;
- validarea experimentală a Metodologiei de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei prin e-Consilierea în carieră.

Ipoteza cercetării: vom dezvolta competența de proiectare a carierei, realizând e-Consilierea în carieră prin utilizarea sistemelor TIC, dacă procesul:

- se va baza pe repere teoretice și metodologice ale consilierii în carieră prin utilizarea

sistemelor TIC;

- va fi valorificată Metodologia de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei prin e-Consiliere în carieră, utilizând sistemele TIC.

Pentru realizarea cercetării, în contextul reperelor menționate supra au fost selectate și aplicate următoarele metode de cercetare:

- *teoretice*: documentarea științifică, sinteza, generalizarea, sistematizarea;
- *empirice*: chestionarea, experimentul psihopedagogic cu realizarea etapelor specifice: constatare, formare și control;
- *interpretative*: observația sistematică, analiza cantitativă și calitativă a datelor, analiza produselor activității tinerilor în urma procesului de dezvoltare a competenței de e-Consiliere în carieră;
- *prelucrarea statistico-matematică a datelor,* prin metode selectate corespunzător caracterului datelor descriptive şi de frecvență, coeficientul de corelație a rangurilor Spearman, cu testul Wilcoxon, echivalentul testului T pentru diferența dintre mediile a două eșantioane dependente /perechi.

Noutatea și originalitatea științifică rezidă în fundamentarea reperelor teoretice ale consilierii în carieră în contextul evoluției tehnologiilor moderne, în baza cărora a fost elaborată Metodologia de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei, prin e-Consilierea în carieră, utilizând sistemele TIC; extinderea cadrului conceptual al educației pentru carieră, prin definirea conceptului de e-Consiliere în carieră, care reprezintă *o formă de realizare a procesului de ghidare și proiectare a carierei, prin intermediului unui set de instrumente, ordonate și integrate conceptual și algoritmic, în cadrul Platformei educaționale e-Cariera, abordate sistemic, orientate spre formarea competenței de proiectare a carierei*; crearea *platformei educaționale e-Cariera* și conceptualizarea metodologică a mecanismului de proiectare a carierei în format online, prin elaborarea portofoliului de carieră a beneficiarului.

Problema științifică importantă soluționată în cercetare constă în crearea mecanismelor de transfer interdisciplinar a reperelor teoretice și metodologice, prin valorificarea sistemului conceptelor pedagogice și a celor din domeniul tehnologiilor informaționale, care au favorizat elaborarea *Metodologiei de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei, prin e-Consilierea în carieră*, utilizând sistemele TIC, oferind factorilor educaționali și beneficiarilor, modalități eficiente de consiliere în carieră și sporind accesul persoanelor (de diverse vârste, gen, categorii sociale și profesionale) la serviciile de ghidare/proiectare a carierei la distanță.

Semnificația teoretică a cercetării rezidă în dezvoltarea teoretică și metodologică procesului de e-Consiliere în carieră prin utilizarea sistemelor TIC; evidențierea structurii și

conținutului competenței de proiectare a carierei prin e-Consiliere în carieră; elaborarea concepției *platformei educaționale e-Cariera* și fundamentarea metodologică a procesului de proiectare a carierei în format online, prin elaborarea portofoliului de carieră a beneficiarului.

Valoarea aplicativă a lucrării include crearea contextului și condițiilor de proiectare a carierei de către diferite grupuri de beneficiari, prin oferirea unui program de consiliere adaptat nevoilor grupului; crearea portofoliului de carieră corelat cu potențialul individual al beneficiarului; valorificarea platformei educaționale e-Cariera, pentru organizarea procesul sistemic și sistematic de proiectare a carierei prin e-Consiliere; diversificarea modalităților de consiliere în carieră a diferitor categorii de beneficiari.

Sumarul compartimentelor tezei:

Conținutul tezei de doctor cuprinde adnotări (în limbile română, engleză și rusă), introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie din 179 de titluri. Volumul tezei cuprinde 134 pagini text de bază, 14 figuri, 19 tabele, 15 diagrame, 11 anexe.

În **Introducere** este argumentată actualitatea și importanța cercetării, sunt demonstrate implicațiile reprezentanților diverselor școli științifice în dezvoltarea reperelor științifico-metodologice ale ghidării/proiectării carierei, sunt reflectate documentele de politici care au susținut și au promovat acest proces. Analiza diversității implicațiilor a conturat necesitatea cercetării procesului de ghidare și consiliere în carieră prin intermediul sistemelor TIC, în baza problemei de cercetare formulate, a scopului și a obiectivelor cercetării, a ipotezei, precum și prezentarea succintă a metodelor de cercetare.

Capitolul I, *Repere teoretice ale consilierei în carieră,* are caracter analitic și prezintă studiul teoretic, accentul fiind pus pe trei aspecte importante:

- *ghidarea și proiectarea carierei* ca proces (cu implicarea factorului educațional și al persoanei) și competența de proiectare a carierei ca rezultat, analizate și explicate prin prezentarea conceptului de educație pentru carieră, diverse opinii ale cercetătorilor cu privire la evoluția conceptului și fenomenului; rolul și locul proiectării carierei în traseul profesional al individului;
- *consilierea în carieră,* diversitatea abordărilor consilierii ca modalitate de intervenție psihopedagogică și de educație și ghidare în carieră; importanța și rolul consilierii în procesul de formare a competenței de proiectare a carierei;
- *implicarea sistemelor TIC în educație* și posibilitățile tehnologiilor moderne de realizare a consilierii în carieră.

Capitolul II, *Repere conceptuale și metodologice ale consilierii în carieră prin utilizarea sistemelor TIC*, conturează argumentele epistemice privind necesitatea abordării sistemice în

consilierea în carieră, reieșind din teoriile sociologice, analizate prin prisma mai multor autori, exponenți ai diverselor contexte sociale și economice. Se aduc argumente psihologice și pedagogice pentru utilizarea sistemelor TIC, ținând cont de teoria sistemelor, aplicabilă în utilizarea sistemelor TIC în consilierea în carieră. Se accentuează caracterul sistemic al științelor pedagogice și caracterul sistemic al domeniului TIC. Conexiunea acestor două domenii generează condițiile necesare procesului de e-Consiliere în carieră.

În baza acestor repere conceptuale, este elaborată *Metodologia de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei prin e-Consilierea în carieră*, exprimată sintetizat, în coordonatele teoretico-praxiologice a consilierii în carieră prin utilizarea sistemelor TIC.

Capitolul III, *Demers experimental al realizării e-Consilierii în carieră,* include design-ul experimentului cercetării cu diagnosticarea competenței de proiectare a carierei beneficiarilor prin platforma educațională e-Cariera conform *Metodologiei de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei prin e-Consilierea în carieră* și reflectă etapele experimentului.

Validarea experimentală a *Metodologiei de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei prin e-Consilierea în carieră,* a fost realizată pe un eșantion eterogen (elevi adolescenți, absolvenți de liceu – candidați la admitere, adulți) din diverse regiuni ale Republicii Moldova, care au beneficiat de programe adaptate nevoilor de grup, de e-Consiliere prin sisteme TIC (platforma educațională e-Cariera) și au elaborat portofolii de carieră, demonstrând competența de proiectare a carierei.

În același timp, desfășurarea concursului de Admitere în cadrul USM, ne-a oferit posibilitatea să desfășurăm un studiu de caz și să observăm comportamentul beneficiarilor în procesul de luare a deciziei pentru carieră.

Mesajul textual, dar și reprezentările grafice oferă potențialilor beneficiari ai rezultatelor cercetării o detaliere și claritate pentru fiecare etapă a procesului.

Concluziile generale și recomandările propun o sinteză a rezultatelor obținute în cadrul cercetării de față, completate de argumente în favoarea necesității dezvoltării competenței de proiectare a carierei prin intermediul sistemelor TIC.

Rezultatele cercetării pot servi drept reper pentru ***conceptorii de politici educaționale; cadrele didactice, consilierii în carieră,*** precum și pentru ***elevi/studenți*** și ***alte grupuri beneficiari,*** care le pot valorifica fie pentru dezvoltarea procesului de ghidare în carieră, fie pentru implicarea în acest proces din perspectiva rolurilor educaționale și sociale exercitate.

1. REPERE TEORETICE ALE CONSILIERII ÎN CARIERĂ

1.1. Competența de proiectare a carierei, finalitate a educației pentru carieră

Educația pentru carieră, ca parte integrantă a procesului educațional, abordat în general, se subordonează reperelor normative specifice domeniului. Esența fenomenului educațional este exprimată prin interacțiunea dintre cei doi actanți principali: educatorul și educatul, care, raportată la specificul conținutului educațional concret, *educația pentru carieră*, se realizează prin influența consilierului în carieră și receptivitatea formabilului. Influența educatorului/consilierului se realizează prin activități de consiliere și ghidare în carieră, iar implicarea formabilului se manifestă în procesul de proiectare a carierei, care are la bază repere metodologice, în plină evoluție, odată cu dezvoltarea fenomenului de ghidare în carieră și a educației pentru carieră. În condițiile de complexitate crescândă a interacțiunii dintre persoană și mediul socioprofesional, a apărut necesitatea formării, la fiecare persoană, a competenței de proiectare a propriei cariere, care se manifestă prin elaborarea unui plan de carieră. Complexitatea procesului direcționează persoana spre necesitatea elaborării planului de carieră, care are ca scop conturarea domeniului de activitate prin stabilirea și atingerea scopului și obiectivelor, în legătură cu propriul viitor profesional. Întrucât planul include o perioadă determinată, el necesită ajustări permanente, care reprezintă, în esență, un proces continuu de reevaluări a obiectivelor de carieră în concordanță cu caracteristicile personale, cu ofertele educaționale și ocupaționale, condițiile de integrare socioprofesională.

Formarea *competenței de proiectare a carierei* devine premisă pentru integrarea socioprofesională a viitorului angajat. Acest aspect trebuie să fie o preocupare de bază a sistemului educațional, care-și orientează conținuturile spre problema pregătirii persoanei pentru integrare socioprofesională.

Abordarea problemei carierei și implicațiile formative în acest scop au un parcurs în contextul educației: domeniu științific și activitate practică. Specialiștii în problematica carierei, consideră că abordarea carierei din perspectivă educațională a apărut paralel cu amploarea pe care a avut-o industrializarea la sfârșitul secolului al XIX-lea, când se conturează și bazele metodologice ale procesului, prin valorificarea realizărilor din domeniul psihologiei, fiziologiei, sociologiei [40, p. 47].

În plan evolutiv, educația, ca răspuns la cerințele socioeconomice, a cunoscut multiple metamorfoze, generate de schimbările produse în mediul social. Această legitate este general valabilă pentru toate conținuturile educaționale, inclusiv și pentru problema educației pentru carieră. Abordată din acest unghi de vedere, atât conceptul de *educație pentru carieră*, cât și finalitățile

procesului, modalitățile de realizare s-au modificat în funcție de contextul social, pe de o parte, și în funcție de fundamentele metodologice ale științelor pedagogice, pe de altă parte. Astfel, generalizând acest parcurs, constatăm ***evoluția orientării profesionale până la educația pentru carieră.***

M. Pope prezintă o scurtă istorie a consilierii în carieră în Statele Unite. Autorul descrie 6 etape de evoluție, utilizând termenii de *orientare în carieră, orientare profesională* și *orientare școlară.*

În prima etapă (1890–1919), serviciile de plasare au fost oferite pentru o societate urbanizată și industrială. Serviciile de *orientare vocațională* au avut ca sarcină principală selecția profesională pentru o nouă economie industrială. H. Meijers menționează că *orientarea* răspundea nevoilor societății industriale, ceea ce explica faptul obținerii calificării de către indivizi, care se producea în școală în scopul acoperirii profesiilor existente în societate. Această perioadă se caracteriza prin consilierea privind selecția cursurilor sau a altor forme de calificare, în raport cu nevoile instituționale [84]. Clienții consilierului de carieră erau tinerii cu studii generale care căutau un loc de muncă, totodată, și oamenii care migrau din zonele rurale în zonele industrializate. Sarcina principală a *orientării în carieră* era identificarea compatibilității dintre aptitudinile individului și cele solicitate de ocupație, în baza evaluării psihologice, ce devenise o componentă-cheie în procesul orientării profesionale.

Psihologul J. B. Davis (1898–1907), considerat părintele orientării educaționale (*orientacion educativa*), fiind influențat de problemele sociale și vocaționale ale elevilor, include această activitate în curriculumul școlar, astfel ca, în cadrul fiecărei ore de limbă maternă, să se includă activități pentru a ajuta elevul să-și formeze o concepție despre sine ca ființă socială implicată într-o viitoare ocupație [156].

Ulterior, în etapa a doua (1920–1939), serviciul de orientare a pătruns prin școlile generale (elementare) și secundare. Treptat a intrat în colegii și universități și s-a pus accent pe formarea consilierilor, aspecte care au vizat a treia etapă (1940–1959). În perioada celor două războaie mondiale, procesul de orientare profesională implementat în multe școli a dezvoltat o serie de instrumente de evaluare psihologică, cu precădere în domeniul cognitiv, deși procedurile de evaluare au fost validate științific abia începând cu anul 1950.

Următorii douăzeci de ani accentuează creșterea cerințelor pentru consiliere, odată cu sporirea semnificației muncii în viața unei persoane, și scoate în prim-plan dezvoltarea carierei organizaționale. Astfel se conturează a patra etapă, în care orientarea beneficiarilor, privind selectarea școlilor sau cursurilor adecvate, avea drept obiectiv selectarea tipului de educație în raport cu interesele, preferințele și capacitățile personale.

La sfârșitul anilor ’80, s-a început tranziția de la epoca industrială la epoca de informare, în care se observă creșterea practicii independente în domeniul consilierii în carieră și a consilierii la locul de muncă, elementele definitorii ale etapei următoare (1980–1989).

Schimbarea demografică, dezvoltarea rapidă și popularizarea tehnologiei internetului în anii ’90 a adus utilizarea tehnologiei informației într-o nouă eră. În cea din urmă etapă s-a înregistrat o sofisticare sporită în utilizarea tehnologiei, internaționalizarea consilierii în carieră, începutul consilierii în carieră din perspectivă multiculturală și concentrarea asupra *tranziției școală – loc de muncă* [160]. După cum observăm, cercetătorul S. Mitulescu, utilizează diverse concepte în diferite perioade, în funcție de necesitățile societății la etapa respectivă. Astfel, odată cu utilizarea tehnologiei au apărut noi cerințe pe piața muncii, ghidate de fluxul informațional, solicitând în mod evident viitorului angajat, să fie pregătit pentru viață în așa mod, încât în orice moment să se poată adapta cerințelor noi.

În plan evolutiv, procesul demarează prin orientarea profesională, ceea ce semnifică, în esență, identificarea celei mai potrivite profesii, din punct de vedere a compatibilității condițiilor de muncă cu potențialul individual al persoanei. Baza metodologică a procesului de orientare profesională se axa preponderent pe utilizarea testelor psihologice, care identificau predispunerea persoanei către realizarea eficientă a profesiei.

Orientarea profesională, începe de la adulți. În anul 2001, M. Klein accentuează că orientarea profesională era specifică mediului profesional, considerată ajutor pentru o persoană în a dezvolta și a accepta o imagine completă despre sine și rolul său social, prin desfășurarea activităților benefice societății și în armonie personală [60]. Modelul pedagogic al orientării profesionale se încadrează perfect în condițiile de stabilitate relativă a pieței muncii, care, la începutul secolului al XX-lea, se caracteriza printr-o diversificare restrânsă. Rezultatul intervenției pedagogice se rezumă la constatarea: odată identificată, profesia cea mai potrivită pentru individ îi poate crea acestuia oportunitatea de a se manifesta pe piața muncii, asigurându-i o constantă a dezvoltării profesionale.

Procesul educațional se modifică odată cu schimbarea contextului sociocultural și economic de realizare a educației și de manifestare a finalităților ei. Pe măsura accelerării schimbării, ca fenomen constant al societății, se produc schimbări esențiale în contextul activităților umane, acestea devenind din ce în ce mai diverse. Această situație generează o diversificare accentuată a pieței muncii și, totodată, o fluctuație sporită a acesteia. La un moment dat, persoana constată că poate să nu fie îndeajuns pregătită pentru realizarea profesiei sau să nu poată face față unei activități derivate din profesia tradițională. Începând cu a doua jumătate a secolului al XX-lea, se accentuează necesitatea învățării continue, care vine ca un răspuns la cerințele în continuă schimbare a pieței muncii.

Unul dintre autorii care au identificat caracterul continuu al preocupărilor pentru dezvoltarea profesională a fost D. Super, considerat promotorul ***modelului carierei.***

E.H. Schein (1977) decodifica *cariera* ca fiind o modalitate de promovare sau urcare în ierarhia unei ocupații sau organizații, respectiv, obținerea succesului; M. Jigău, menționează că cariera acoperă şi identifică diferite roluri în care individul este implicat: elev, angajat, membru al comunității, părinte etc., precum și modul în care acționează în familie, în școală, în societate şi suita de etape prin care poate trece în viață: căsătorie, pensionare; toate acestea considerate ca un tot unitar, indivizibil. Reieșind din cele spuse, orice persoană are o carieră şi nu doar cei care exercită cu succes o anumită profesie [154, p. 10], iar O. Dandara (2009) asociază conceptul de *carieră profesională* cu obținerea unui statut social prin recunoașterea măiestriei profesionale de către mediul social, precum și autorealizarea prin profesie. Cu toate că autorii explică diferit conceptul, totuși, în comun, pun accentul pe factorul educațional, care permite atingerea succesului [44, p. 5].

Autorul D. Super descrie procesul dezvoltării profesionale de-a lungul vieții, în teoria *Durata de viață, spațiu de viață* [132, p. 282-298]. Prin teoria sa, autorul oferă informații importante despre structura potențială a îndatoririlor pe care le întâmpină o persoană pe parcursul carierei sale și cărora trebuie să le facă față în orice situație din activitatea sa.

Teoria descrie importanța identificării preocupărilor pentru sarcinile specifice stadiului de dezvoltare, pe care îl intersectăm, acestea constituind primul pas de intervenții adecvate pentru cariera sa. Din motiv că evoluția profesională este rar liniară, atât cunoașterea valorilor, a intereselor și a abilităților proprii, cât și cunoștințele despre universul muncii creează un context important și specific pentru individ. Prin teoria dezvoltării, raportată la relația dintre persoană și activitatea profesională, D. Super fundamentează trecerea de la modelul profesiei la modelul carierei. În sens educațional, de la orientarea profesională (orientarea spre o profesie realizată pe parcursul vieții), spre orientarea/ghidarea în carieră (orientarea spre realizarea unei succesiuni de activități profesionale, corelate cu schimbările de pe piața muncii).

Schimbarea de model se produce în anii ’80 ai secolului trecut, modificând atât reperele metodologice, cât și strategiile de intervenție educațională. S. G. Nilles și J. Harris-Bowlsbey, în lucrarea *Intervenții în dezvoltarea carierei în sec 21*, explică confuzia pe care o fac specialiștii în domeniu cu referire la orientare profesională și consiliere în carieră, fapt care debusolează practicienii, elevii și clienții, iar, ca urmare, este o piedică de exprimare în calea creșterii eficienței intervențiilor în dezvoltarea carierei [70].

Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică definește ghidarea/proiectarea carierei fiind „servicii cu privire la informații despre profesii, orientare și consiliere, ce sunt destinate persoanelor de orice vârstă pentru că la orice etapă a vieții lor să ia decizii în ceea ce

privește educația, formarea și profesia, precum și să-i ajute în gestionarea propriei cariere ”[120].

Grupul de experți pentru orientarea pe tot parcursul vieții (în 2002), Consiliul Uniunii Europene (2004 și 2008), Banca Mondială (A. Watts și D. Fretwell, 2004) și Simpozionul Internațional privind dezvoltarea carierei și politica publică (din 2001) – marchează o schimbare de paradigmă în cadrul cercetării problemei orientării în carieră și al abordărilor de către grupurile de lucru, care elaborează politici educaționale și sociale în domeniu. Această schimbare este evidentă în mai multe țări din întreaga lume, în special în țările anglo-saxone și în statele membre ale UE [137].

În ultimii ani, își consolidează pozițiile conceptul de *educație pentru carieră*. Studiul stipulează că serviciile orientate spre *educația pentru carieră* se desfășoară în școli și universități, în instituțiile de formare, în serviciile publice de ocupare a forței de muncă, la locul de muncă, în sectorul nonguvernamental și în cel privat. Activitățile realizate în cadrul acestor servicii pot avea loc în mod individual sau în grup și pot fi organizate față în față sau la distanță (inclusiv utilizându-se liniile telefonice de asistență și serviciile bazate pe Internet) [121].

Comparativ cu abordarea anterioară, noua paradigmă indică o schimbare cu privire la intervențiile de ghidare/proiectare a carierei în anumite momente–cheie din viață spre tot parcursul vieții: de la o abordare psihologică la una pedagogică, adică de la cunoașterea specificului activității profesionale, la dezvoltarea aptitudinilor de management a carierei; de la ghidarea individuală la cea de grup [70].

Diverse, și uneori contradictorii sunt abordările în raport cu conceptele: ghidare în carieră și educație pentru carieră. L. Stevenson specifică domeniul de intersecție al *orientării in carieră* cu *educația pentru carieră*. Prima contribuie la utilizarea cunoștințelor și abilităților pe care și le dezvoltă pentru a lua decizii privind învățarea și munca, în raport cu potențialul individual, în contextul celei de-a doua intervenție, beneficiarul dezvoltă cunoștințele și abilitățile necesare deciziei pentru carieră, operarea cu cele învățate pentru integrarea socioprofesională [86, p. 85].

G. Lemeni și M. Miclea vin cu o clarificare și în domeniul *educației pentru carieră*, reprezentând-o ca o intervenție educațională de dezvoltare în avans a deprinderilor și abilităților necesare tinerilor pentru dezvoltarea și managementul carierei personale [64, p.9]. Poziția autorilor nu oferă un grad sporit de claritate și lasă loc pentru interpretări subiective, dar se conturează tendința de a accentua relația dintre educația pentru carieră și managementul carierei.

L.E. Isaacson și D. Brown definesc *educația pentru carieră* ca o încercare sistematică de a influența dezvoltarea carierei studenților și adulților prin variate strategii educaționale, ce explică conceptele legate de carieră în curriculum-ul academic, pe de o parte, iar pe de altă parte include informații despre ocupații, facilitează experiențe practice pe teren, preocupându-se și de formare în

planificarea carierei [57].

Expresia *educația carierei* exprimă o categorie de intervenții în carieră, prin care se exersează formarea anumitor deprinderi pentru dezvoltarea cunoștințelor individului cu privire la ofertele educaționale; facilitează dezvoltarea abilităților de luare a deciziilor cu privire la viitorul profesional; informează beneficiarii despre posibilitățile de angajare; dezvoltă elevilor capacitatea de a-și valorifica calitățile personale.

E. Bocșa, definește *educația pentru carieră* drept o intervenție la nivel educațional de dezvoltare a deprinderilor și abilităților necesare pentru managementul propriei cariere [6].

I. Al. Dumitru atribuie educației pentru carieră un ansamblu de activități și intervenții educaționale în scopul dezvoltării personalității elevilor/studenților al formării unor abilități, deprinderi și competențe necesare pentru managementul propriei cariere. De asemenea, autorul menționează că procesul de formare și dezvoltare a abilităților de management al carierei trebuie să demareze din perioada școlarității și să continue pe tot parcursul vieții, contribuind la satisfacerea nevoilor și aspirațiilor la fiecare etapă a vieții [47, p. 113].

S. Cristea susține că „educația pentru carieră are ca funcție centrală formarea-dezvoltarea conștiinței tehnologice postmoderne necesară pentru integrarea profesională optimă a personalității într-un context socioeconomic global şi deschis care solicită perfecționare, adaptare şi readaptare continuă pe fondul transformării dinamice a cerințelor față de activitatea desfășurată. Această situație nouă poate determina schimbarea locului de muncă, dar şi a profesiei, odată sau chiar de mai multe ori pe parcursul vieții. Este ceea ce conturează diferența specifică dintre educația profesională (studiată de pedagogia orientării școlare şi profesionale) şi educația pentru carieră care tinde să devină obiect de cercetare specific al unei noi științe a educației – carierologie” [37, p. 95].

Finalitatea majoră a educației pentru carieră, în condițiile paradigmei actuale educaționale, care pune accent pe implicarea activă a persoanei în propria sa formare, constă în a-i forma individului competența de a-și proiecta cariera. În acest context, intervine rolul consilierului în carieră, care susține persoana în procesul de proiectare a carierei, definit ca proces permanent, încadrat în limitele de viață conștientă a individului, reflectând un ansamblu de acțiuni subordonate unor finalități clar definite și orientate spre identificarea posibilităților de maximă valorificare a potențialului individual [43]. Acest proces necesită implicare și efort din partea persoanei, care își elaborează un plan de carieră, ce necesită sistematizare și actualizare permanentă.

Importanța competenței de proiectare a carierei, apreciată din perspectiva unui context socioeconomic favorabil, este demonstrată prin documentele de politici educaționale, elaborate la nivel mondial, regional european și național, precum și prin acțiunile concrete întreprinse în contextul acestei tridimensionalități funcționale.

Situația economică actuală a pieței muncii dictează cerințe și reguli noi într-un ritm rapid, pentru integrarea în câmpul muncii, în timp ce formarea profesională a tânărului durează. Astfel, intervine necesitatea de a pregăti generațiile să-și asume responsabilitatea pentru prezentul și viitorul profesional: să valorifice oportunitățile legate de carieră; să se adapteze și să se ajusteze la realitățile datorate schimbărilor rapide; să identifice propriul potențial, inclusiv modalitatea racordării acestuia la piața muncii [31].

În anul 2016, Ministerul Educației al Republicii Moldova a aprobat Curriculumul la modulul revizuit *„Dezvoltarea personală și proiectarea carierei”*, pentru a fi implementat în toate instituțiile de învățământ profesional tehnic secundar și post-secundar, începând cu anul de studii 2016–2017, în cadrul proiectului REVOCC [169]. Conform acestui document reglator, este necesar de format beneficiarului capacitatea de a-și valorifica oportunitățile legate de carieră, precum și de adaptare sau de ajustare la situația socială actuală de viață activă, în context național, local sau internațional, „prin recunoașterea și identificarea propriilor abilități, atitudini, interese și necesități individuale, și modul în care acestea sunt racordate la lumea muncii”.

Curriculumul descrie necesitatea dezvoltării competenței de proiectare a carierei, care în contextul disciplinei „*Dezvoltarea personală și proiectarea carierei”* devine competența de bază [145]. Autocunoașterea și dezvoltarea personală, informarea, marketingul vocațional și luarea deciziilor sunt cei patru piloni de bază ai educației pentru carieră – patru competențe specifice prin formarea cărora se dezvoltă competența de proiectare a carierei.

Această abordare se reperează pe concepția ghidării/proiectării carierei în contextul educației de-a lungul vieții și interferenței sistemice și sistematice dintre persoană, educație și mediul de viață [43]. Corelația dintre elementele constitutive ale competenței de proiectare a carierei și raportarea acestora la competențele transversale sunt prezentate în figura 1.1. Urmare a reperelor conceptuale prezentate, competența de proiectare a carierei va fi formată, prin dezvoltare și formarea elementelor componente specificate.

Aceleași repere conceptuale stau la baza modulului „*Proiectarea carierei și dezvoltarea spiritului antreprenorial*”, inclus la modului de dezvoltare personală inclusă al programului școlar începând cu anul 2018. Complexitatea implicării în proiectarea carierei crește de la an la an, făcând conexiune cu relația dintre persoană și mediul ei de viață.

Proiectarea carierei este imposibilă fără cunoașterea potențialului individual al persoanei, iar aptitudinile sunt ceea ce îi distinge pe indivizi unul de celălalt și „reprezintă potențialul unei persoane de a obține performanță într-un anumit domeniu”, iar o grupare reușită a acestora determină succesul în activitate [45, p. 155].

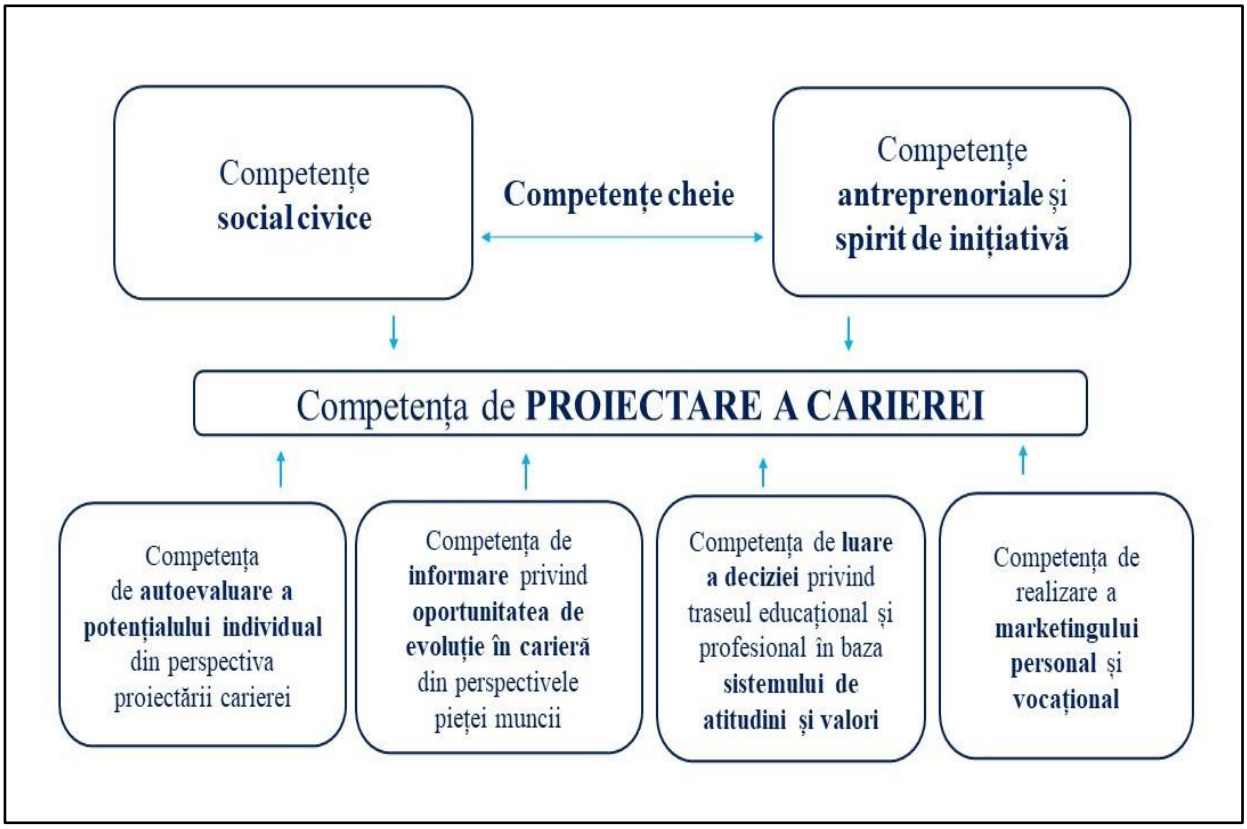


Figura 1.1. Surse de formare a competenței de proiectare a carierei (*adaptat: A. Cotruța*)

În același timp, O. Dandara susține că descoperirea și valorificarea lor condiționează autorealizarea persoanei prin profesie. În aceeași categorie se află și sistemul de valori care, de fapt conturează identitatea persoanei și, totodată, îi dirijează într-un fel anume traseul profesional. La fel ca și atitudinile, valorile servesc drept repere în decizia de carieră și determină succesul în activitatea ulterioară. Autoarea remarcă faptul că formarea valorilor și atitudinilor este un proces complex și de durată, iar demonstrarea lor se poate produce în contextul activităților în care se încadrează individul și care solicită implicare volitivă și efort, precum și decizii care să scoată persoana din zona de confort. O. Dandara menționează că anume în astfel de situații individul își poate identifica structura sistemului de valori și determină formarea competențelor considerate rezultatul educației și extrem de importante pentru integrarea socioprofesională [41].

Obiectivele proiectării carierei, ne orientează atenția spre cunoașterea potențialului individual, ca fiind o resursă importantă în proiectarea carierei. După cum susțin mai mulți teoreticieni, (R. Baumeister, C. Rogers ș.a), cunoașterea conceptului de sine obiectiv și subiectiv ne ajută să ne identificăm obiectivele profesionale adecvate, urmate de luarea deciziilor și ajustarea acestora în procesul de implementare pe parcursul vieții profesionale [95].

Remarcăm și alte aspecte ce necesită a fi luate în considerație. B. Franklin, prin sistemul de gestionare a timpului, a pus bazele *piramidei productivității*, fiind considerată ulterior o metodă

universală de planificare, orientată spre viitor, ce reflectă abordarea complexă și sistemică în stabilirea și implementarea scopului major. *Piramida productivității* sau *piramida lui Franklin*, are următoarea structură: *valorile de viață, obiectivul global, planul general, planul pe termen lung, planul pe termen scurt și planul zilnic* [103]. Valorile personale sunt la baza dorințelor noastre și ne ajută să înțelegem în ce direcție este necesar să ne canalizăm energia personală.

H. K. Rampersad, doctor în filosofie și specialist recunoscut în probleme de management, descrie, în teoria despre sistemul universal ai indicatorilor de performanță, instrumentul *PBSC* (*Personal Balanced Scorecard*), care include *misiunea și viziunea personală, rolurile-cheie, factorii-cheie pentru succes, obiective, indicatori de performanță, valori și acțiuni țintă*. Acest sistem de indicatori presupune îmbunătățirea continuă a abilităților individuale și a comportamentului, se concentrează pe bunăstarea umană și pe realizările sociale ale angajatului/ beneficiarului. Autorul susține că termenii „*scopuri personale și aspirații* îmbină în sine *misiunea personală, viziunea* și *rolurile-cheie* ce conduc spre autogestionare, auto-dezvoltare și auto-antrenare și se aplică atât managerilor, cât și angajaților" [177].

O altă componentă a competenței de proiectare a carierei se referă la *informare***.**

Informarea despre lumea profesiilor și despre posibilitățile oferite de sistemul educațional apare ca o cunoaștere a avantajelor și dezavantajelor profesiilor, a exigențelor și a riscurilor pe care le presupune fiecare. În același timp, procesul de informare trebuie să evidențieze importanța tehnologiilor informaționale, care a condus la modificarea unor posturi de muncă, accentuând tendințele privind dinamica de viitor a profesiilor.

Un aspect important al competenței de proiectare a carierei se referă la comunicare asertivă, capacitatea de rezolvare a conflictelor, anticiparea-evaluarea riscurilor, rezolvarea problemelor.

În procesul de proiectare a carierei, o componentă instrumentală, care îmbină toate elementele esențiale ale personalității din perspectivă personală și profesională, este *marketingul vocațional/profesional*. M. Miclea și G. Lemeni utilizează conceptul de *promovare personală*, ceea ce îngustează considerabil acest obiectiv. „*Promovarea personală* cuprinde modalități prin care o persoană își sistematizează și prezintă informațiile despre sine (abilități, interese, experiențe educaționale sau profesionale) în vederea atingerii unor scopuri de carieră" [64, p. 183]. Autorii pun accent pe două componente: *instrumentală* (CV-ul, scrisoarea de intenție, cartea de vizită și portofoliul personal) și *atitudinală* (comunicarea asertivă, dezvoltarea rețelei de contacte, pregătirea pentru interviul de angajare).

O. Dandara menționează că activitățile solicită o abordare complexă, printr-un ansamblu de acțiuni practice, care conturează esența *marketingului vocațional*. Totodată se accentuează că *marketingul vocațional* are la bază repere conceptuale ale marketingului general și își extinde

valabilitatea și pentru marketingul vocațional. Marketingul de astăzi are în centrul atenției clientul și relațiile stabilite, iar diferența dintre acești termeni o face obiectul de studiu [41, p. 110].

Procesul decizional, la fel ca și componentele enumerate mai sus, este atributul necesar în dezvoltarea competenței de proiectare a carierei. *Decizia*, fie la nivel individual sau colectiv/grup, sub influența anumitor factori, vine ca un răspuns la necesitatea schimbării situației în procesul de proiectare a carierei [64, p. 170].

Prin prezentarea reperelor conceptuale ale proiectării carierei, constatăm necesitatea unei planificări riguroase, cu pași concreți de acțiune, ceea ce ne solicită o cunoaștere bună a elaborării unui plan, precum și a menținerii acestuia în permanentă acțiune. Planificarea își are originea în management și este acel element esențial în procesul de schimbare care, prin implementarea pașilor stabiliți, va conduce la realizarea proiectului sau la atingerea anumitor scopuri propuse. Deși planificarea, mai cu seamă a carierei, ține preponderent de persoana în cauză, planul nu poate fi un element izolat.

În cazul proiectării carierei, acesta relaționează permanent cu domeniile vieții active ale persoanei responsabile de proiectul de carieră. Valoarea unui plan de carieră va contribui mereu la dezvoltarea personală a individului, integrându-l în societatea din care face parte și oferindu-i acele poziții pe care persoana este deschisă să le accepte. Astfel, planul va contribui la realizarea strategiei de lungă durată, ca etapă a proiectării carierei.

În baza reperelor conceptuale analizate, prezentăm ***structura competenței de proiectare a carierei***, pe care o apreciem drept element important al comportamentului uman, necesar procesului continuu de integrare socioprofesională [fig. 1.3].

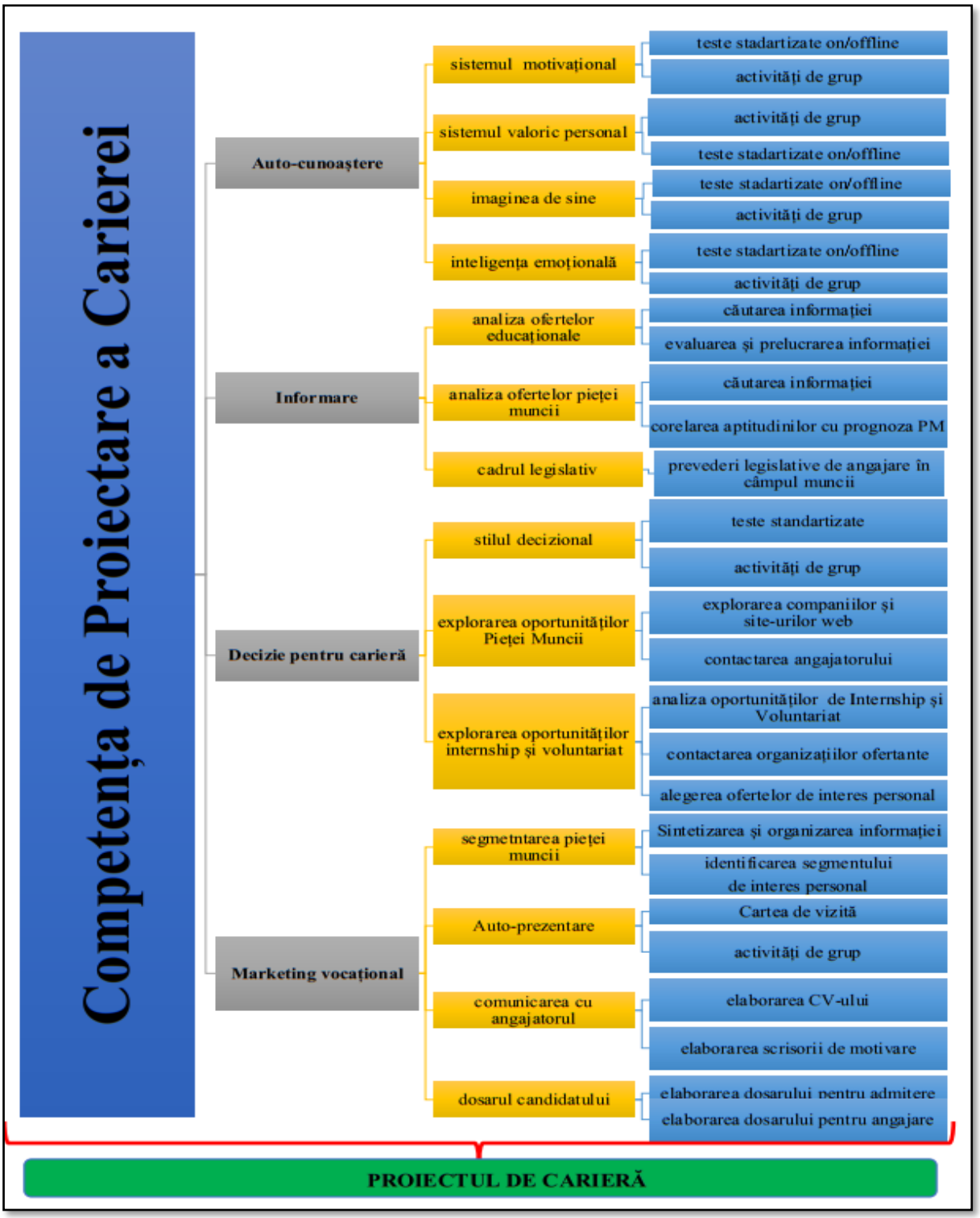


Figura 1.2. Competența de proiectare a carierei *(elaborat: A. Cotruța)*

Considerăm că reușita integrării socioprofesionale a persoanei este direct proporțională cu gradul de implicare în proiectarea carierei profesionale. Toate aceste mecanisme sus-menționate, pregătesc etapizat persoana de schimbările care se produc în piața muncii și pot diminua situațiile de criză.

1.2. Consilierea, modalitate sistemică de formare a competenței de proiectare a carierei

Termenul de *consiliere* provine din latinescul *consilium,* utilizat în limbajul juridic pentru a denumi locul unde se deliberează. Termenul a apărut în anul 1611, cu sensul de „sfat dat cuiva în legătură cu ceea ce trebuie să facă". El este utilizat în egală măsură în psihoterapie și în psihologia carierei, fapt care a condus la apariția unor forme distincte de consiliere, și anume *consilierea personal-emoțională,* în psihoterapie, și *consilierea vocațională,* în psihologia carierei [93].

În literatura americană, conceptul de *consiliere* (engl. *counselling, advice*) se impune în primele decenii ale secolului al XX-lea (1890–1919), din nevoia creată de fenomenul de industrializare și urbanizare.

În anii '30 consilierea era considerată o funcție a educației. Deși conceptul este afiliat domeniului psihoterapeutic, termenului îi aparține o orientare educațională. În această perioadă tratatele de specialitate evidențiază responsabilitatea profesorului în organizarea activităților cu elevii, ce se referă la consilierea pentru orientarea vocațională.

La începutul secolului XX, R. W. Strowig, profesor la Departamentul de Consiliere și Orientare, Universitatea din Wisconsin, Madison, renumit prin implicarea în orientare în carieră, în perioada anilor '60, în cadrul unui studiu, a elaborat un șir de materiale, cuprinzând „*Reperele pentru implementarea curriculei în aspectele profesionale ale educației consilierilor*", (*Guidelines for Curricula Implementation in Vocational Aspects of Counselor Education)*, „*Atitudinile consilierilor și consilierea în carieră*" (*Counselor attitudes and career counseling),* în care se regăsește definiția *consilierii* într-un mod operațional și cuprinzător: „Consilierea înseamnă multe lucruri. Ea este o tehnică de informare și evaluare, un mijloc de a modifica comportamentul, o experiență de comunicare. Dar, mai mult decât atât, ea este o căutare în comun a sensului în viața omului, cu dezvoltarea dragostei, ca element esențial concomitent cu căutarea și consecințele ei. Într-adevăr, această căutare este însăși viața, iar consilierea este numai o intensificare specială a acestei căutări" [140].

Perspectiva umanistă a lui C. Rogers (1961) integrează consilierea psihologică și educațională, unde problemele psihice nu mai sunt văzute în mod obligatoriu în termeni de tulburare, ci în parametrii nevoii de autocunoaștere, de întărire a eului, de dezvoltare personală și de adaptare. Din acest aspect, rolul aparține ambilor părți implicate în proces, în crearea unei alianțe veritabile, bazată pe respect, pe încredere reciprocă. Lucrările în care C. Rogers își dezvoltă sistemul terapeutic, *Consiliere și psihoterapie* (1942), *Terapia centrată pe client* (1951) și *A deveni o persoană: perspectiva unui psihoterapeut* (1961), descriu individual ideile rogersiene, utile pentru consilier, fiind în centrul unei lumi a experienței aflată în continuă schimbare. Consilierea centrată pe client

este o abordare de tipul *dacă.., atunci..,* ceea ce ar însemna că schimbarea comportamentală sau a personalității clientului apare în urma îndeplinirii unei anumite condiționalități [83]. Consilierea are în centru ideea conform căreia omul poate învăța să trăiască mai bine. Astfel, starea de bine și ameliorarea vieții cotidiene reprezintă principalele repere ale consilierii.

Asociația angajaților și a managerilor din SUA, care acordă permisiunea pentru practica privată, oferă o definiție în care *consilierea* este un set de proceduri concepute pentru a ajuta o persoană în rezolvarea problemelor și luarea deciziilor cu privire la o carieră, căsătorie, familie, identitate și îmbunătățirea relațiilor interpersonale [163]. Pe de altă parte, P. K. Anohin în lucrarea sa oferă o definiție mai largă a consilierii, redată de H. Burks și B. Steffire (1979), menționându-se că *consilierea* este o atitudine profesională a unui consultant calificat pentru client, care este de obicei prezentată ca de la persoană la persoană, deși, uneori, sunt implicate mai multe persoane. Autorul evidențiază s*copul consilierii* – de a ajuta clienții să înțeleagă ceea ce se întâmplă în spațiul lor de viață și să-și atingă obiectivele propuse, în baza deciziei conștiente privind soluționarea problemelor cu caracter emoțional și interpersonal [173].

Consilierea reprezintă o formă particulară de interacțiune și influențare, care contribuie la sprijinirea beneficiarilor în rezolvarea problemelor cu care se confruntă. În literatura de specialitate există numeroase definiții și accepțiuni date conceptului de consiliere.

În anul 1989, *Asociația Britanică pentru Consiliere* precizează că „*consilierea* este utilizarea cu abilitate și principialitate a relației pentru a favoriza cunoașterea de sine, auto-acceptarea emoțională, maturizarea și dezvoltarea optimală a resurselor profesionale. În același timp, presupune existența unei persoane care are temporar sau permanent rolul de consilier și care oferă sau acceptă în mod explicit să acorde timp, atenție și respect uneia sau mai multor persoane, cu rolul temporar de client. Sarcina consilierii este de a oferi clientului oportunitatea de a explora, descoperi și clarifica moduri de a trăi valorificându-și resursele, ceea ce conduce la sentimentul de bine interior, îndreptându-se spre o existență cât mai bună" [71, p. 23].

G. Egan (1990) susține că termenul de *consiliere* poate fi descris printr-o *relație interumană de ajutor* dintre o persoană specializată, *consilierul*, și persoana sau grupul care solicită asistență de specialitate, *clientul*. Relația dintre consilier și persoana consiliată rămâne una de alianță, de participare și de colaborare reciprocă, deschisă, caldă, bazată pe încredere reciprocă, confidențialitate și autenticitate/sinceritate. Astfel, G. Egan descrie *consilierea* drept un proces complex ce impune o pregătire profesională de specialitate [99].

J. Russel, G. Dexter, T. Bond (1992) definesc *consilierea* ca fiind „o activitate, care este inițiată de o persoană ce caută ajutor. Oferă oportunitatea clientului de a identifica ceea ce-l perturbă, de a se autoexplora și de a se înțelege. Procesul de consiliere îl va ajuta să-și identifice gândurile,

emoțiile și comportamentele, care, conștientizate fiind, îl fac să se simtă plin de resurse și să hotărască schimbarea”[109, p. 215].

I. Al. Dumitru susține că „consilierea reprezintă o acțiune prin care se urmărește sugerarea modului de a proceda sau de comportare ce trebuie adoptat într-o situație dată sau în viață și în activitatea cotidiană” [47, p. 36].

D. Butnaru, [14, p. 152] descrie termenul de consiliere „ca procesul prin care specialiștii din domeniul sociouman orientează individul/grupul/comunitățile prin furnizarea de informații, găsirea de alternative, identificarea scopurilor:

- facilitarea schimbărilor comportamentale ameliorative;
- întărirea capacității clienților de a face față problemelor derivate din dezvoltarea ca persoană, maturizare, situații conflictuale;
- sprijinirea procesului decizional;
- ameliorarea relațiilor interpersonale;
- deprinderea tehnicilor de rezolvare a conflictelor;
- stimularea potențialului personal pentru cunoașterea și folosirea la maximum a propriilor capacități;
- atingerea nivelului maxim de libertate în contactul cu barierele personale și cele ale mediului;
- maximalizarea eficacității individuale prin învățarea clientului să-și controleze atât mediul, cât și răspunsul la mediu” [14].

La începutul secolului XXI, consilierea se descrie ca o relație bazată pe principii și este caracterizată pe aplicarea mai multor teorii psihologice și a unui act recunoscut de abilități de comunicare, modificate prin experiență, intuiție și alți factori interpersonali, pentru a răspunde celor mai intime preocupări și aspirații ale acestora. Caracterul moral al consilierii este unul de facilitare și nu de oferire a sfaturilor sau de corecție [88].

Din punct de vedere sociologic comportamentul uman este influențat într-o mare măsură de grupul social, de interacțiunea socială și de condițiile care controlează viața socială. M. Georgescu menționează că sarcina consilierului este de a identifica modul în care condiționările sociale determină relațiile într-o manieră pozitivă sau prin producerea de conflict. În același timp, în scopul identificării modalităților de consiliere, profesionistul se va centra pe identitatea și nevoile clientului și în mod secundar pe cerințele grupului” [50, p. 30].

După A. Băban (2009), „definirea consilierii impune accentuarea anumitor caracteristici ce o disting de alte arii de specializare ce implică asistența psihologică”. Autoarea stabilește trei caracteristici care identifică:

- tipul de persoane cărora li se adresează;
- modelul educațional și un model al dezvoltării, și nu unul clinic și curativ;
- prevenția problemelor ce pot împieta dezvoltarea și funcționarea armonioasă a persoanei [3, p. 20].

Prin urmare, se accentuează că consilierea este o tehnică de informare și evaluare, un mijloc de a modifica comportamentul, o experiență de comunicare, o căutare în comun a sensului vieții, fiind centrată pe schimbare evolutivă pe prezent, pe dezvoltare personală, pe maturizare, pe autocunoaștere, pe rezolvarea unor probleme, pe îmbunătățirea relațiilor interpersonale, pe creativitate [39].

W. Huber arată că în intervenția socio-psiho-educațională funcționează acel *savoir fair* și acțiunea se judecă după criterii obiective de eficacitate și după compatibilitatea acestora cu informația științifică [53].

Delimitările conceptuale ale tipurilor de consiliere, de la apariția consilierii, în primele decenii ale secolului XX, și până în prezent, conturează mai multe tipuri. Astfel, în literatura de specialitate găsim mai multe tipologii:

- consilierea educațională sau psihopedagogică;
- consilierea psihologică;
- consilierea profesională/vocațională sau a carierei;
- consilierea pentru angajare;
- consilierea familiei (premaritală, maritală și a divorțului);
- consiliere de reabilitare;
- consilierea pe probleme de droguri și alcoolism;
- consilierea de criză;
- consilierea pastorală sau spirituală etc. [21, p. 12].

Specificul muncii de consilier este de a-și ajuta beneficiarul să conștientizeze adecvat și complet nevoile proprii, așteptările și posibilitățile de rezolvare/depășire a problemelor personale.

M. Georgescu menționează că pregătirea în consiliere presupune „reflecția asupra modalității de reprezentare a consilierii. Termenul de *consiliere* se referă la o relație interumană de ajutor dintre o persoana specializată – consilierul, și o altă persoană care solicită asistența de specialitate – clientul. Relația de consiliere este o relație în care consilierul oferă susținere și ajutor clientului. Susținerea și ajutorul pot opera numai in condițiile în care este solicitat de către client. Relația prin care se oferă ajutor este precizata din punct de vedere temporal și se raportează la anumite obiective” [50, p. 12].

Pe de altă parte, I. Mitrofan susține că „consilierul nu este un „profesor” care predă o lecție

de viață, ci un co-participant și un sprijin avizat în crearea de către client a unor strategii personale rezolutive, în stimularea optimizării și adaptării lor la realitate" [66, p. 9]. Autoarea identifică rolul consilierului cu acel *reper emoțional echilibrat și un garant al succesului clientului* în munca pe care o parcurge cu sine. *Procesul de consiliere* este centrat pe o problemă situațională. În același timp, I. Mitrofan insistă asupra faptului că procesul de consiliere devine mai productiv, dacă se muncește în echipă, iar respectarea îndatoririlor fiecăruia previne erorile de intervenție [idem].

Este important procesul consilierii și implicarea consilierului în sfera problemelor persoanei. L. Cuznețov menționează că scopul consilierii nu neapărat este „de a rezolva o problemă, ci de a-l ajuta pe individ să se dezvolte deplin, să se autocunoască și să se maturizeze, identificând cele mai bune opțiuni pentru soluționarea propriilor probleme" [65, p. 30].

Constatăm că și la începutul secolului XXI dispunem de o multitudine de abordări teoretice și de modele de intervenție, care au consolidat atât teoretic, cât și metodologic procesul consilierii: modelul umanist, modelul behaviorist, abordarea gestaltistă, perspectiva existențialistă. Consilierea devine un *proces de învățare* a unor comportamente dezirabile, în raport cu mediul social.

Tabelul 1.1. Consilierea psihologică

Consiliere PSIHOLOGICĂ					
Etape	**Obiective**	**Public țintă**	**Metodologie**	**Unde se realizează**	**Finalitate**
Etapa I. Stadiul relaționării	**Stabilirea relației de colaborare:** • consilierul trebuie să își pregătească spațiul de consiliere; • consilierul se prezintă și invită clientul să-și expună problema.	• orientată spre soluționarea unei probleme	• Comunicarea verbala, • Persuasiune; • Cooperarea, etc.	• Cabinetul de consiliere	• Determinarea individului de a utiliza șansele/resursele pe care le are pentru a face fata problemelor vieții (L.E.Tyler) • Dezvoltare personală • Promovarea sănătății și stării de bine; • Prevenția • Remedierea
Etapa a II-a. Stadiul înțelegerii	**Clarificarea, extinderea și înțelegerea situației - problemă:** • redefinirea problemei; • schimbarea perspectivei asupra problemei; • analiza ipotezelor consilierului privind problema. clientul le infirmă sau le confirmă; • analiza ipotezelor clientului asupra problemei;				
Etapa a III-a. Stadiul schimbării	• schimbarea la nivel emoțional, cognitiv, comportamental, astfel încât clientul să gestioneze situațiile-problemă mai eficient decât în trecut.				

După Nelson-Jones, Richard [69, p. 33]

Rezumativ, menționăm că în procesul de consiliere este necesar de respectat câteva etape, care au anumite elemente comune, cum ar fi *construirea relațiilor* și *identificarea problemelor*, la primele etape, iar ulterior sunt specifice, conform tipului de consiliere.

Cercetările științifice tind tot mai mult spre ideea că formarea personalității umane este un proces deosebit de complex ce implică activități specifice de educație: *asistență psihopedagogică și consiliere educațională*, activități care trebuie să fie desfășurate pe durata întregii vieți.

I. Al. Dumitru delimitează termenul de *asistență* de termenul de *consiliere*. Termenul de *asistență* provine din latinescul: *assisto,* -ere și *adsisto*, -ere, care semnifică „a fi alături de cineva", a-i acorda sprijin și ajutor în soluționarea unor probleme. În anumite instituții oferirea de asistență face referiri la complexitatea acțiunilor pe plan social. În același timp, Gh. Tomșa [88] susține că scopul acestor acțiuni este asigurarea condițiilor optime de dezvoltare și viață pentru individ sau prevenirea și înlăturarea situațiilor de suferință prezente, *temporar,* în viața persoanei. Același autor consideră că în relațiile interpersonale informale acordarea asistenței presupune a oferi sprijin și a ajuta persoana în depășirea dificultăților de rezolvare a problemelor.

În acest caz, oferirea asistenței este mai mult o acțiune individualizată [47]. În lucrarea *Consilierea şi orientarea în şcoală,* citată de I. Al. Dumitru, sunt specificate mai multe tipuri de *asistență:* medicală, socială, psihologică, pedagogică/educațională.

Asistența psihopedagogică, realizarea activității educaționale - este dirijată de mai mulți factori:

- factori de natură psihologică ce țin de individ;
- factori psihoindividuali, unde intervine structura de personalitate a individului;
- factori psihosociali (dinamica grupului și relațiile interpersonale);
- factori pedagogici, ce țin de calitatea influențelor, intervențiilor și a acțiunilor educaționale la care este supusă persoana în procesul formării și dezvoltării personalității sale [idem, p. 112].

Ch. Patterson susține că *Consilierea psihopedagogică sau educațională* întrunește un proces de acordare a *asistenței psihopedagogice* elevilor și celorlalte persoane implicate în procesul educațional, care dezvoltă o relație interpersonală între consilier și unul sau mai mulți clienți (elevi, părinți, profesori). Acest proces utilizează metode psihologice, care decurg dintr-o cunoaștere continuă a personalității umane. Același autor menționează că scopul consilierii psihopedagogice este de a îmbunătăți sănătatea mintală a consiliaților și astfel de a provoca o schimbare voluntară în atitudinile și comportamentul clientului [124].

Comportamentul problematic (observabil, măsurabil și evident) este rezultatul învățării inadecvate. În timpul consilierii elevul, profesorul sau părintele se simte investit cu puterea de a-și accepta și de a recunoaște situațiile de viață problematice, de a găsi soluții alternative și de a crea propriile strategii de rezolvare a problemelor.

Consilierea psihopedagogică sau *educațională* în școală trebuie să fie „unitatea a trei

secvențe operaționale:

- diagnostic- constatativă;
- formativ-profilactică;
- terapeutică- recuperatorie" [19, p. 115].

I. Al. Dumitru definește *consilierea educațională* sau *psihopedagogică,* drept un tip de consiliere care, în același timp, are obiective de natură psihologică și pedagogică, „urmărește abilitarea persoanei (copil, tânăr sau matur) pentru a-și asigura funcționarea optimă prin realizarea unor schimbări evolutive la fiecare situație, în baza unui model psiho-educațional al formării și dezvoltării personalității umane" [47, p. 12]. Autorul menționează că, acest tip de consiliere, presupune abilitarea oamenilor de a-și rezolva singuri problemele, prin învățarea modului de a-și modifica cognițiile și comportamentul, în scopul adaptării la situațiile vieții. În prezent, dispunem de abordări multiple privind consilierea educațională/psihopedagogică, sub aspectul structurii procesului și interacțiunii dintre consilier și consiliat/beneficiar.

Consilierea psihopedagogică este abordată și de către V. Pascaru-Goncear [73]. Autoarea pune accent pe etapele realizării acesteia: *definirea problemei, descrierea problemelor, identificarea posibililor factori de formare și dezvoltare a problemei, identificarea factorilor de menținere și de activare a problemei, stabilirea planului de intervenție și evaluarea intervenției.* În mediul de specialitate, A. Baban este cunoscută prin preocupările constante privind educația pentru carieră. Autoarea recomandă consilierea ca modalitate principală de realizare a acestui conținut educațional. Însăși etapizarea procesului de consiliere este orientată spre acest deziderat.

Tabelul 1.2. Consilierea educațională

<table>
<tr><th colspan="6">Consilierea EDUCAȚIONALĂ</th></tr>
<tr><th>Etape</th><th>Obiective</th><th>Publicul țintă</th><th>Metodologie</th><th>Unde se realizează</th><th>Finalitate</th></tr>
<tr><td>Definirea problemei</td><td>Identificarea problemei</td><td rowspan="5">Clasa de elevi,

Adolescenți părinți,

Profesori școala primară, secundară, liceală sau superioară</td><td rowspan="5">Brainstorming,

jocul de rol, studiu de caz,

exerciții de învățare,

reflecția,

chestionare de cunoștințe, atitudini și abilități,</td><td rowspan="5">În cadrul orelor de consiliere și orientare și dirigenție.</td><td rowspan="5">Dezvoltare personală,

Promovarea sănătății și stării de bine,</td></tr>
<tr><td>Descrierea problemelor</td><td>descrierea elementelor comportamentale, cognitive și emoționale;</td></tr>
<tr><td colspan="2">Identificarea posibililor factori de formare și dezvoltare a problemei</td></tr>
<tr><td colspan="2">Identificarea factorilor de menținere și de activare a problemei</td></tr>
<tr><td>Planul de intervenție</td><td>- formularea obiectivului de lungă durată;
- formularea obiectivelor specifice/naturii</td></tr>
</table>

	problemei și obiectivului de lungă durată; - strategiile de intervenție sunt formulate pentru fiecare obiectiv specific în parte și sunt realizate prin mai multe activități specifice;		grile de observare, elaborarea de proiecte, elaborare de portofolii.		
Evaluarea intervenției	modificarea cunoștințelor, atitudinilor și abilităților.				

Pe lângă conceptul de *consiliere educațională*, A. Baban dezvoltă și conceptul de *consiliere în carieră*. Autoarea consideră că consilierea în carieră este parte a consilierii educaționale [3], oferind repere psiho-educaționale pentru sănătatea mintală, emoțională, fizică, socială și spirituală a copiilor și adolescenților și este și un proces intensiv de acordare a asistenței psiho-pedagogice elevilor, studenților și celorlalte persoane implicate în procesul educațional (profesori, părinți și autorități).

Observăm că ambele tipuri de consiliere se orientează spre realizarea obiectivelor subiectului educațional și contribuie, prin procesul de consiliere, la rezolvarea problemelor, dezvoltarea personală și a stării de bine a persoanei. În același timp, consilierea psihopedagogică orientează subiectul spre finalitate, prin descoperirea resurselor interne, contribuind astfel, la formarea atitudinilor sociale în așa mod, ca beneficiarul să evolueze continuu în relaționarea eficientă cu cei din jur.

I. Al. Dumitru menționează că funcționarea optimă a persoanei este rezultatul învățării prin aportul factorilor educaționali și în mod special prin sprijinul *consilierilor educaționali.* Autorul susține că între cele 2 tipuri de activități educațional-formative (*consilierea psihopedagogică* și *educațională*) nu există diferențieri semnificative. Obiectivele acestor două activități se intersectează *la baza formării personalității umane* [47, p. 12].

Pentru cercetarea realizată de către noi contează nu doar clarificarea accepțiilor date consilierii în general și diverselor tipuri de consiliere, în mod special, ci etapele procesului de consiliere, care reflectă esența interacțiunii actanților. În acest sens, vom prezenta analitic anumite etape ale evoluției procesului de consiliere în carieră.

Primele activități se desfășoară pe teritoriul american fără un sistem centralizat de acțiune, fără o viziune globală. F. Parsons (1854–1908) este considerat fondatorul orientării vocaționale americane și este cel care înființează un *Vocational Bureau* în Boston, cu scopul consilierii persoanelor care doreau să își aleagă o ocupație, să se pregătească pentru aceasta, să își construiască

o carieră de succes.

Teoriile lui se regăsesc în mare măsură în modelele actuale ale consilierii, care pornesc de la strategia de abordare a situației și continuă cu principiile promovate. În viziunea lui, procesul de consiliere începe cu:

- autoevaluarea propriului sistem de aptitudini, interese, ambiții, resurse, limite;
- identificarea cauzelor acestora;
- informarea despre cerințele unui anumit post: avantajele, beneficiile, perspectivele și dezavantajele acestui post;
- înțelegerea relației dintre aceste două realități: clientul și postul dorit; găsirea strategiilor optime pentru succes [57, p. 32-34].

Mai târziu, în anii ’30, E. G. Williamson (1900–1979) propune teoria de factură directivă, inspirată de scrierile lui F. Parsons, ceea ce se consideră de comun acord a fi prima teorie a consilierii. Inițial, propune o serie de acțiuni în cinci etape:

- examinarea problemei și analiza situației clientului;
- sintetizarea, sumarizarea și organizarea informației pentru înțelegerea problemei;
- diagnoza, interpretarea problemei;
- consilierea propriu-zisă, sprijinirea clientului în găsirea soluțiilor;
- follow-up.

În *Ghidul Consiliere și Orientare* [154, p. 16], autorul specifică principalul conținut al activităților de consiliere și orientare care constau în:

- informarea și documentarea personală (prin consultarea de profiluri ocupaționale, monografii profesionale, ghiduri, lucrări de specialitate, filme de orientare școlar-profesională, prin vizite de documentare și participarea la activitatea practică din ateliere);
- informarea și educația pentru orientarea carierei desfășurate sistematic în școală sau în cadrul orelor de activități extrașcolare;
- valorificarea în grup a experiențelor personale pozitive ale elevilor și părinților acestora;
- exersarea alegerii diferitelor trasee de formare profesională inițială sau continuă sau simularea situațiilor favorabile bunei orientări (interviul de angajare, convorbirea telefonică ș.a.);
- desfășurarea de activități orientate către punerea în practică a tehnicilor de căutare a unui loc de muncă (redactarea unui curriculum vitae, a unui proiect personal de dezvoltarea carierei, a unei scrisori de prezentare, a portofoliului personal) etc.;
- activități specifice și speciale inițiate de consilieri în instituții de profil (convorbire,

consiliere, evaluare).

Diversitatea abordărilor, generează și diversitatea etapelor consilierii, lucru lesne de înțeles, în situația când diferiți autori plasează într-o anumită consecutivitate accentele relaționării dintre consilier și consiliat, trecându-le prin prisma efectelor scontate [88].

Tabelul 1.3. Consilierea vocațională

<table>
<tr><th colspan="6">Consiliere VOCAȚIONALĂ</th></tr>
<tr><th>Etape</th><th>Obiective</th><th>Publicul țintă</th><th>Metodologie</th><th>Unde se realizează</th><th>Finalitate</th></tr>
<tr><td>Analiza</td><td>examinarea problemei, obținerea informațiilor inițiale și testarea beneficiarului,</td><td rowspan="4">Elevi</td><td rowspan="4">observatia, autobiografia chestionarul interviul,

tehnicile sociometrice

testele psihologice.</td><td rowspan="4">Școală, Liceu, Colegiu,</td><td rowspan="4">Identificarea înclinațiilor, intereselor, aspirațiilor beneficiarului în scopul integrării socioprofesionale; (Alegerea optimă a profesiunii)</td></tr>
<tr><td>Sinteza</td><td>realizarea unui rezumat și înțelegerea problemei</td></tr>
<tr><td>Diagnosticarea</td><td>interpretarea problemei,</td></tr>
<tr><td>Consilierea</td><td>orientarea individului în a găsi soluții</td></tr>
<tr><td>Monitorizarea</td><td colspan="5">Monitorizarea individului, după ce consilierea s-a încheiat, pentru a atinge scopurile prestabilite.</td></tr>
</table>

F. Parsons, G. E. Williamson [57, p. 20]

L.E. Isaacson sugerează faptul că pe parcursul consiliere în carieră responsabilii de proces abordează în mod obișnuit șase aspecte:

- debutul;
- sprijinirea clienților în procesul de schimbare;
- suport acordat clienților în implicarea în activități de autoevaluare;
- suport acordat clienților în informarea despre lumea muncii;
- ajutarea clienților să-și extindă sau să-și limiteze alegerile;
- susținerea clienților în procesul de planificare [57].

În cadrul aceluiași studiu, A. Spokane sugerează că procesul de consiliere în carieră constă în trei faze succesive și suprapuse denumite:

- *faza inițială,* în care consilierii în carieră le oferă clienților (a) o structură a procesului de consiliere în carieră; (b) posibilități de a-și enumera și a face relatări despre aspirațiile profesionale fie sieși, fie altora; (c) posibilități de a revela sau de a identifica anumite

conflicte generate de aspirațiile lor;

- *faza de activare,* în care consilierii le oferă clienților suport în procesarea datelor obținute prin autoevaluare, în testarea ipotezelor despre aspirațiile lor profesionale bazate pe noile date obținute și în începerea formulării unui angajament cu privire la o anumită opțiune de carieră;
- *faza de finalizare*, în care consilierul își ajută clientul să implementeze și să mențină angajamentul față de o anumită opțiune profesională, concentrându-se, în același timp, pe încheierea procesului de consiliere.

Alți autori, cum sunt N. Gysbers, M. J. Heppner și J. A. Johnston, consideră că procesul de consiliere în carieră evoluează de obicei în mai multe faze:

- *faza de deschidere*, în care se stabilește relația de colaborare;
- *faza de colectare a informațiilor*, în care consilierul și clientul adună date despre situația profesională a clientului respectiv;
- *faza operațională*, în care consilierul și clientul utilizează informațiile adunate pentru a formula obiective de carieră și planuri de acțiune;
- *faza finală*, în care consilierul și clientul încheie procesul de consiliere în carieră [70].

Astfel, observăm, că indiferent de cadrul utilizat, conceptualizarea procesului de consiliere în carieră, în fiecare din aceste modele, implică în mod tipic o fază de început sau inițială, o fază intermediară sau operațională și o fază de finalizare sau de încheiere, reflectată în sinteza autorilor S. Niles, J. Harris-Bowlsbey [idem, p. 277-285].

L. Tăsica, în *Consilierea carierei adulților*, spune că „*consilierea carierei* a devenit un proces de o importanță practică deosebită datorită implicațiilor pe care le are în diferite domenii: educație, muncă, economie, sănătate, cultură, comerț, servicii etc. Implicit, în plan științific, *consilierea carierei* are o sferă noțională din ce în ce mai largă, dar include și alte sfere mai restrânse” [155, p. 50]. Totodată autoarea specifică că, c*onsilierea vocațională* urmărește dezvoltarea capacității de planificare a carierei. Această formă de consiliere este, de cele mai multe ori, asimilată *consilierii carierei*, atunci când se acordă elevilor și absolvenților ciclurilor de învățământ terminale [idem].

Ca urmare a extinderii tehnologiilor informatice și de comunicare, precum și a dominanței lor în coordonarea tuturor domeniilor sociale, conceptul de *consiliere* dobândește un caracter umanist, etic, educativ. *Consilierea în carieră* devine indispensabilă majorității indivizilor aflați în perioada de viață activă. Competențele consilierului devin din ce în ce mai specializate, deoarece dificultatea soluționării cazurilor determină reorientări, schimbări dramatice de carieră și asistarea clienților pe perioade mai îndelungate.

În procesul de consiliere se încorporează informații și metode din mai multe discipline, care sunt specifice și celorlalte tipuri de consiliere, anterior menționate. Pregătirea consilierului presupune asimilarea unor repere teoretice și aplicative din mai multe domenii, cum ar fi dezvoltarea unor atitudini și abilități fundamentale, fără de care procesul de consiliere nu poate duce la efectele conturate de însești obiectivele consilierii. Relația dintre consilier și persoana consiliată, în procesul de consiliere, implică o relație specială – bazată pe responsabilitate, confidențialitate, încredere și respect. Orice proces de consiliere trebuie să implice asumarea de către consilier a respectării unui sistem de valori și al unui cod deontologic.

Din analiza diverselor abordări ale consilierii în carieră, care face parte din consilierea psihopedagogică sau educațională, deducem că aceasta constituie un proces complex și etapizat. Succesiunea etapelor se încadrează în logica unei intervenții educaționale și presupune: *inițierea*, în baza analizei și sintezei datelor despre beneficiar, *consilierea propriu-zisă* sau implicarea activă și interacțiunea cu beneficiarul, *monitorizarea*.

Constatăm stabilirea de către autori a unui raport dintre vârstă (perioada vieții) și consilierea în carieră: studiile în școală, ciclurile terminale ale învățământului, adulți, adulți încadrați în câmpul muncii, perioada activă a vieții.

Consilierea în carieră însă devine indispensabilă majorității tuturor celor aflați în perioada de viață activă. Sunt importante nu doar etapele consilierii, dar și calitatea implicării consilierului. Competențele consilierului necesită specializare, deoarece cazurile beneficiarilor pot varia în funcție de dificultatea soluționării situațiilor, care determină recalificări sau schimbări dramatice de carieră și este nevoie de asistarea lor pe perioade mai îndelungate. Relația dintre consilier și persoana consiliată este una de alianță, de participare și de colaborare.

O. Dandara, în lucrarea sa, *Conceptualizarea ghidării carierei în contextul educației permanente*, a enumerat un șir de caracteristici esențiale pe care trebuie să le dețină consilierul, pornind de la competențele și calificarea necesară a consilierului; sprijinul acordat în situațiile de criză și, nu în ultimul rând, se specifică atitudinea consilierului față de persoana consiliată. „Relația de consiliere presupune interacțiune pozitivă, respect reciproc și focalizarea pe client și problemele acestuia. În activitățile de consiliere, specialistul acționează și empatizează ca profesionist și ca om, specificând repere importante ce vizează problema cu care se confruntă beneficiarul, să le accepte cu profesionalism și să caute soluții satisfăcătoare” [45].

Autoarea accentuează consilierea ca fiind un proces de învățare de către client a unor atitudini și comportamente adecvate și eficiente; o învățare realizată cu sprijinul și îndrumarea consilierului, iar rezultatul activităților de consiliere îl constituie dobândirea de către client a unor abilități și moduri procedurale necesare luării unor decizii optime în situații diverse de viață.

Așadar, multitudinea de abordări prezentate ne convinge asupra faptului că consilierea în carieră este un proces complex de influență educativă, care are drept scop susținerea persoanei în formarea unor comportamente (în cazul nostru a competenței de proiectare a carierei). Cunoașterea și buna corelare a elementelor constitutive ale acestei modalități de intervenție, asigură o implicare sistemică a consilierului și creează un context favorabil atingerii finalităților proiectate.

1.3. Utilizarea sistemelor TIC în consilierea în carieră.

Utilizarea sistemelor TIC în consilierea în carieră devine o cerință a societății și se încadrează în contextul sistemului educațional integrator. Introducerea TIC în educație în general, este o oportunitate ce permite diversificarea modalităților de influență educațională. Prin introducerea sistemelor TIC, sistemul educațional obține o varietate de posibilități de a prezenta conținutul doar la un singur click distanță, spre exemplu, scanarea codului QR, pentru vizualizarea produsului online, care sporește gradul de interes al beneficiarilor prin interactivitate, precum și posibilitatea de a accesa un conținut calitativ, adaptat la nevoile de cunoaștere a individului. Această modalitate de instruire are multiple avantaje de natură economică și ecologică, prin reducerea consumului de materiale birotice, dar și prin dezvoltarea competenței digitale, care contribuie la ameliorarea strategiei de gestionare a timpului.

Cercetări privind *consilierea în carieră,* prin intermediul sistemelor TIC, au fost realizate în cadrul studiului *Utilizarea tehnologiei informației și comunicării în activitatea de consiliere,* 2011 [143]. Cercetătorii descriu rezultatele obținute de consilier, ce oferă posibilitatea urmăririi parcursului și a progreselor fiecărui client și, în același timp, se poate de furnizat informațiile potrivite la momentul potrivit. Odată ce clientul utilizează diverse instrumente TIC, ele pot fi adaptate să ofere informații și servicii conform nevoilor, cum ar fi autonomia prin accesarea instrumentelor de la distanță. Totodată, consilierul poate monitoriza întregul proces, intervenind asupra fiecărei părți pentru îmbunătățirea procesului cu privire la accesibilitatea clientului.

TIC vine cu o serie de beneficii, printre care și accesibilitatea informației pentru un grup nelimitat de oameni. Observăm în mediul web diferite suporturi informaționale specifice domeniului consilierii în carieră (teste de personalitate; interese profesionale, etc), însă distribuția haotică a instrumentelor și lipsa competenței utilizatorului de a le valorifica (aplicarea, interpretarea rezultatelor) nu asigură determinarea calitativă a unui pronostic de perspectivă profesională.

Tendințele de integrare a TIC în consiliere reflectă nevoia de acces a populației la serviciile calitative de consiliere în carieră. Aceste constatări sunt actuale și pentru Republica Moldova, mai cu seamă, în condițiile în care nu fiecare școală dispune de cadre pregătite pentru furnizarea acestui

tip de serviciu specializat.

Începând cu *Strategia de dezvoltare Educația 2014–2021*, elaborată de UNESCO, la nivel mondial se accentuează importanța tehnologiei mobile, considerată o latură tot mai importantă pentru toate aspectele vieții sociale și individuale, iar rolul ei crește considerabil. „Mai multe sisteme de învățământ trebuie să exploateze mai profund această situație și potențialul său de învățare, prin luarea în considerare a mai multor moduri inovatoare de utilizare TIC de către elevi, în scopul comunicării, învățării și schimbului de cunoștințe” [166].

În aceeași ordine de idei, unul dintre obiectivele dezvoltării durabile din *Strategia de dezvoltare „Educația – 2030”* accentuează importanța dezvoltării abilităților digitale, fiind o condiție majoră pentru alfabetizarea și integrarea socioprofesională [152].

Odată cu aceste schimbări, se schimbă și designul acțiunii educaționale. Sistemul de transmisie a mesajului și elementele acestuia funcționează, în general, după aceleași principii, doar că intervin schimbări, privind modalitatea de interacțiune (fig. 1.3).

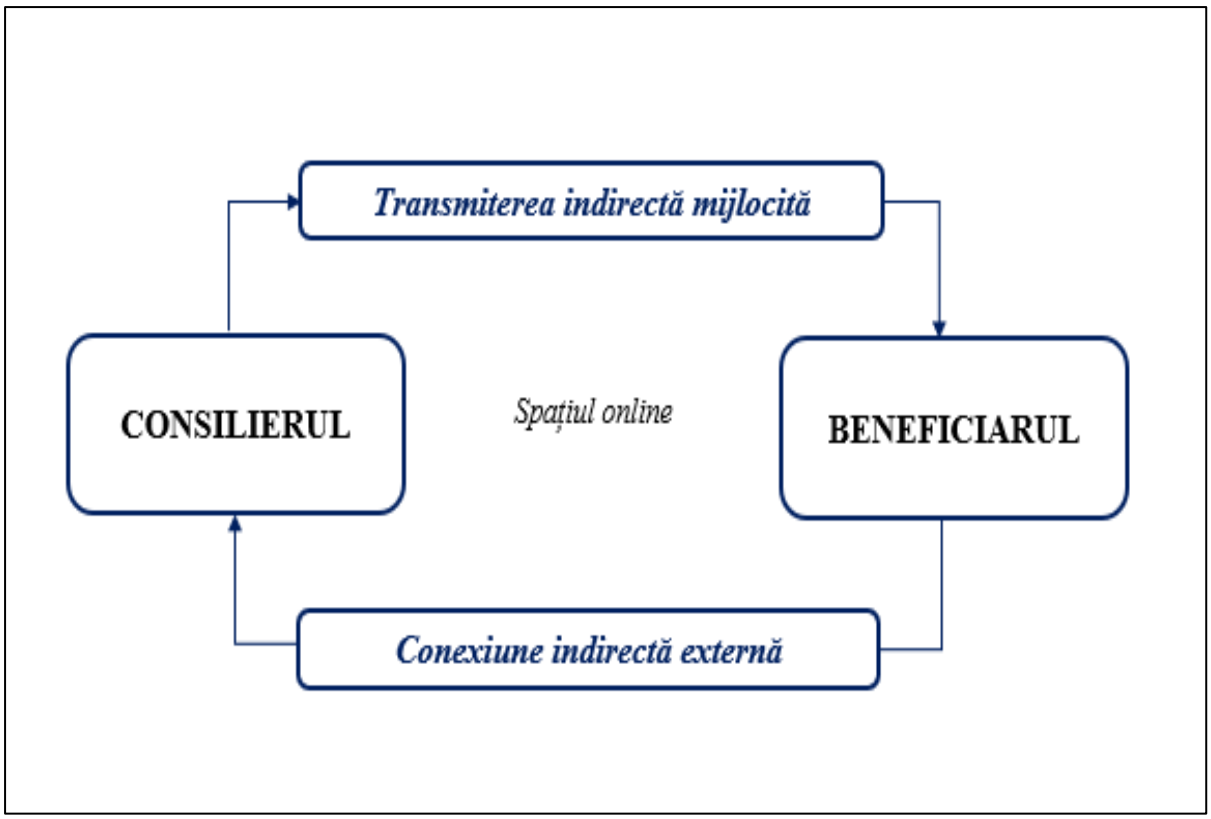


Figura 1.3. Transmiterea mesajului educațional prin sisteme TIC

În plan evolutiv, aplicarea TIC în consilierea în carieră, poate fi împărțită în patru faze.

1. *Prima fază a informației centralizate* a început cu mijlocul anilor 1960 până la sfârșitul anilor 1970. Această perioadă s-a caracterizat prin dezvoltarea sistemelor de orientare asistată de calculator, care au demonstrat potențialul TIC în acest domeniu.

2. Următoarea a fost *faza numită micro-ordinatorul,* de la începutul anilor 1980 la mijlocul anilor 1990. Apariția microcalculatorului a făcut utilizarea interactivă mult mai econom, și, de asemenea, a facilitat difuzarea și crearea programelor simplificate. Astfel, a crescut atractivitatea și au fost elaborate versiuni mai puternice ale calculatorului personal. Rezultatul a fost o creștere substanțială a numărului de sisteme de orientare asistată de calculator și gradul de utilizare a acestora. Prin anii 1990, în orice țară dezvoltată era dificil de a găsi un serviciu de orientare, care nu ar fi făcut uz de astfel de sisteme.
3. A *treia*, la sfârșitul anilor 1990, a fost *faza web, caracterizată prin utilizarea avansată a internetului*. Apariția acestuia a însemnat că, în loc de sisteme de sine stătătoare, situate în centre de orientare în carieră, pot fi elaborate site-uri prin intermediul cărora, indivizii ar putea accesa instantaneu orice informație, inclusiv și în casele lor. Simplificarea dezvoltării acestor site-uri a produs o creștere masivă a numărului lor și a sporit interconexiunile. Perceperea TIC era mai degrabă doar ca un serviciu de la furnizorii externi, iar serviciile de orientare a început să își dezvolte propriile site-uri web.
4. Ultima este *faza digitală* sau *numerică*, caracteristică etapei actuale, în care indivizii au posibilitatea de a accesa internetul nu numai prin calculatoarele lor personale, dar și prin televiziunile lor și prin telefoanele mobile. Aceste dispozitive fuzionează într-un ansamblu numeric integrat [4].

Posibilitățile asupra domeniului de consiliere în carieră, treptat perfecționate, au fost vizibile din perioada anilor ’60. În această perioada, Compania IBM a lansat ecranul de calculator care putea stimula un dialog interactiv la 300 de metri distanță. Astfel, în această perioadă s-a început proiectarea sistemelor capabile de simulare a interviului de consiliere în carieră susținut de un specialist cu un beneficiar: elev, student sau client.

Pentru M. Katz, D. Super și D. Tiedeman, calculatorul era un instrument de a transmite teoriile direct spre utilizatori, în speranța că acestea vor fi învățate de studenți. În acest mod, în 1963, M. Katz a elaborat *Sistemul de orientare informațională interactivă (System for Interactive Guidance Information, SIGI),* care a fost proiectat pentru instruirea utilizatorului asupra valorilor profesionale, identificate de el în cursul cercetărilor sale: *prestigiu, venituri ridicate, angajare timpurie, timp liber, leadership, ajutor acordat altora, diversitate* și *securitate*. Sistemul era organizat în așa mod, încât la următoarea etapă se identifica nivelul de importanță al acestora, apoi ocupațiile din baza de date care erau stocate pe computer. În baza acestora, precum și a rezultatelor la testele de aptitudini, se determina un traseu educațional necesar de urmat de către utilizator.

D. Super, consultant al Companiei IBM, a elaborat *Sistemul de exploatare a educației și carierei (Education and Career Exloration System, EGES),* operaționalizând capacitatea de a utiliza rezultatele evaluării pentru identificarea ocupațiilor de explorat și de angajare în comportamente specifice de sondare a mediilor de lucru, înregistrate pe microfilme, care conțineau text și imagini alb-negru ale mediilor de lucru și responsabilităților postului. În pofida faptului că acest sistem a avut o bază teoretică semnificativă, a fost cedat companiei care l-a testat, fără a fi scos pe piață [132].

Un alt sistem a fost conceput de D. Tiedeman, în urma unei burse de cercetare la Harvard, alocate de Departamentul de Educație al SUA – *Sistemul informațional pentru decizii profesionale (information system for Vocational decizions, ISVD).* Scopul cercetătorului era să monitorizeze extins traseul utilizatorului și să predea paradigma decizională în șapte pași. Noutatea elaborării acestui sistem includea două caracteristici, care au rămas în istorie: *multimedia* (posibilitatea de a proiecta pe ecran imagini ale instituțiilor de învățământ) și *limbajul natural* (utilizatorul putea să testeze orice întrebare și să obțină un răspuns logic din partea calculatorului). Și acest sistem a rămas la nivelul designului experimental, deoarece prezenta un nivel destul de sofisticat din punct de vedere tehnic pentru acea perioadă.

Mai târziu, în anul 1970, la Universitatea Pensilvania, Impelleteri, a fost construit, de alți autori, *Sistemul computerizat de informare ocupațională (Computer Occupațional Information System, COIS)*, orientat spre explorarea profesiilor și programelor de studiu tehnic-vocațional, care le-ar permite studenților să facă o selecție valabilă pentru ei.

La fel în aceeași perioadă, J. Harris-Bowlsbey, fiind directorul programului de orientare în cadrul unui liceu din Illinois, a reglat *Sistemul computerizat de informare vocațională (Computerized Vocational Information System, CVIS),* destinat elevilor pentru explorarea și obținerea informațiilor cu privire la ocupații, unități de învățământ superior, programe ale armatei, stagii de pregătire. Acest sistem s-a bazat pe clasificarea bazei de date ocupaționale conceput de A. Roe (1956). Pe lângă datele ocupaționale, acest sistem conține opțiuni online pentru consilieri, modificarea orarului la studenți și accesul la notele lor [105].

Toate aceste sisteme computerizate au oferit utilizatorului o serie structurată de activități, având la bază un cadru teoretic accesibil pentru perioada respectivă și permiteau monitorizarea utilizatorului de către consilier, având acces la datele lui. În acest mod se accepta continuarea procesului de consiliere, oferindu-i beneficiarului posibilitatea de a relua activitatea de la ultima secvență.

În lucrarea „Suport inteligent de e-Learning orientat pe familii de probleme decizionale”, M. Beldiga descrie că termenul de *e-Learning,* ajuns la a patra generație, se utilizează pentru a desemna

forma modernă de integrare a TIC în educație. „Dacă inițial termenul e-Learning (eL) se referea doar la software educațional, astăzi, în sens larg, eL acoperă sisteme, instrumente software și hardware, noi tehnologii educaționale bazate pe TIC moderne (Internet, Web, telefonia mobil). În sens îngust, termenul eL se referă la platforme de e-Learning (eventual e-teaching, e-training, e-testing, e-couching). În același context se descriu sistemele e-Learning ca procese de (auto) instruire, precum și de evaluare bazate pe resurse educaționale digitale" [4].

Reformarea educației este influențată de tendințele și noile cerințe ale societății informaționale, accentuând deschiderea la:

- acces;
- program;
- organizarea și managementul cursantului;
- durata flexibilă și orarul flexibil;
- caracterizează *aspectul de (auto)formare* și *(auto)dezvoltare continuă* a personalității pe parcursul vieții, menționează T. Bragaru [11] în contextul eficientizării soluțiilor de informatizare în învățământul universitar și postuniversitar.

Autorul utilizează conceptul de *m-Learning* sau *instruire mobilă,* ce presupune „obținerea cunoștințelor necesare *la momentul oportun, oriunde te-ai afla*, fie și *în mișcare*. Această modalitate face ca utilizatorii să aleagă corect *alternativele convenabile de learning: end-to-end, back-to-back, door-to-door, one-to-one, face-to-face, m-Learning* fiind forma cea mai avansată de e-Learning ce permite instruirea în stare de TM – Total Mobility (mobilitate totală)" [143].

Deși conceptul *e-Learning* a intrat în limbajul academic, nu există o definiție care ar descrie termenul. M. Beldiga rezumă părerile mai multor cercetători privind aspectul aplicativ în relația profesor-elev, utilizând interactiv metode specifice de instruire și conținuturi educaționale în format digital. Termenul este destul de larg și conține câteva elemente cheie: *facilitare, schimb, calitate a învățării* și *colaborare.*

European Corporate e-Learning a clasificat conceptul de e-Learning în trei modele:

- *e-Learning independent,* prin care utilizatorul este consumator de o cantitate enormă de informație, având posibilitatea de a gestiona individual procesul de învățare; în acest context comunicarea cu instructorul este redusă;
- *e-Learning asincron,* permite transmiterea informației de către un utilizator, fără posibilitatea de a interacționa în același timp;
- *e-Learning sincron,* se face transferul informației concomitent, în regim de timp real.

Se dovedește un grad înalt de facilitare a comunicării, inclusiv prin modalități audio-video integrate, în care putem vorbi despre o „sală de curs virtuală" [10, p. 22].

Internetului îi revine un rol important în viața oamenilor, pornind de la satisfacerea diferitor nevoi existențiale, influențează și cuprinde tot mai intens domeniul educațional. Inițial, era utilizat pentru aplicarea diferitor teste, în prezent însă, acționează în sisteme ce au devenit tot mai organizate instituțional, furnizând resurse educaționale stocate pe medii electronice într-un anumit algoritm clar delimitat și clarificat pentru beneficiar.

Din perspectivă internațională, ultimele două decenii descriu transformarea tehnologiei informației și a comunicării (TIC) dintr-un produs destinat unui număr restrâns de indivizi, datorită costurilor ridicate de achiziție și a dimensiunilor relativ mari, într-un instrument omniprezent în viața profesională și personală a oamenilor. Avantajele TIC nu sunt deloc neglijabile, fapt care a atras răspândirea rapidă în activități educaționale, fie ele formale sau non-formale. Oportunitatea oferită de TIC în educație poate fi folosită pentru a regândi modalitatea de furnizare a conținuturilor educaționale într-o manieră care să îmbunătățească performanțele celor ce le utilizează fără costuri excesive pentru sistemul educațional.

Unul dintre cele mai vizibile beneficii pe care le aduce TIC este *accesibilitatea informației*. Ceea ce până de curând putea fi consultat doar de grupuri restrânse de oameni astăzi a devenit accesibil unui număr teoretic nelimitat de oameni. Creatorul informației este liber să limiteze răspândirea ei către anumite grupuri, dar, de asemenea, are la dispoziție instrumente prin care să o propage către persoane potențial interesate. Accesibilitatea informației, oferită de sistemele TIC în consultarea diferitor grupuri de beneficiari, contribuie la sporirea gradului de informare a lor, dar și la valorificarea potențialului educațional al acestora.

Din motiv că, tehnologia informației și a comunicațiilor (TIC) afectează societatea la toate nivelurile, de la locul de muncă la viață privată, este esențial să se analizeze și să se anticipeze implicațiile pentru educație. În esență, introducerea TIC în acest domeniu este, mai degrabă, o modalitate de predare și evaluare decât un simplu echipament [13].

Întrucât se cere ca educația să fie de calitate, orientată spre dezvoltarea multilaterală a educabilului, internetul este o soluție, care oferă acces la o cantitate virtuală nelimitată de informații coerente, cuprinzând diferite aspecte, care, prin urmare, trebuie să fie sortate. Astfel, realitatea virtuală necesită aplicarea constructului procesului educațional realizat față în față: *existența mesajului educațional necesită crearea contextului educațional*. Din perspectiva conținutului educațional abordat de noi, educația pentru carieră, informația valoroasă resimte necesitatea de site-uri educaționale.

Departe de a înlocui metodele tradiționale de formare, utilizarea TIC în educație ar putea îmbunătăți acest aspect, care, fiind furnizat corect, prin promovarea curiozității, descoperirii și experimentării, ar fi o modalitate de suport pe parcursul carierei profesionale [32, p. 153].

UNESCO are o abordare holistică și cuprinzătoare la promovarea TIC în educație. Acesta oferă acces, incluziune și calitate, variabile ce sunt printre principalele provocări ce pot fi abordate. Platforma intersectorială *Organizația pentru TIC în educație* se concentrează pe aceste probleme prin activitatea comună a trei sectoare ale sale: *comunicare & informare, educație și știință.*

Învățarea, prin implicarea tehnologiilor de comunicare (TIC), permite dezvoltarea individului oricând și oriunde. Dacă inițial accesul la TIC, era posibil în locuri specializate, astăzi, un număr tot mai mare de țări oferă acces la internet: fie prin dispozitive mobile, fie prin computere personale. Acest fapt simplifică procesul de învățare, care poate fi desfășurat într-o varietate de moduri: oamenii pot folosi dispozitivele mobile pentru a accesa resurse educaționale, împreună cu alții, sau pentru a crea conținut, atât în interiorul, cât și în afara sălii de clasă. Aceasta cuprinde, de asemenea, eforturile de sprijinire a obiectivelor educaționale generale, cum ar fi administrarea eficientă a sistemelor școlare și îmbunătățirea comunicării între instituții și familii [148].

Tehnologiile informatice și de comunicare pot interveni în educație pornind de la simple medii de livrare a informației sau pot fi utilizate ca instrumente de scriere (procesoarele de text) și pot ajunge la concepte avansate de predare prin intermediul tehnologiilor: e-learning, spații colaborative etc. [56].

Perioada tehnologiilor informaționale avansează pe măsură ce trece timpul, iar informația este accesibilă pentru un număr din ce în ce mai mare de persoane și în diverse forme. Este cunoscut impactul pe care îl au în instruirea personală cursurile online sau diverse alte modalități de livrare a informației, în funcție de ceea ce își dorește navigatorul de internet. Sursele de informații sunt abundente, iar mijloacele de comunicare deschid noi posibilități pentru procesele de predare/ învățare.

Dacă anterior serviciile web erau centrate asupra individului ca simplu utilizator, accesând doar informația primară, care îi satisfăcea nevoile imediate, odată cu apariția rețelelor de socializare, prin intermediul cărora s-a dezvoltat și schimbul de idei, s-au răspândit bunele practici în domeniile de care era interesat individul. Toate acestea luate împreună specifică necesitatea alfabetizării populației în domeniul TIC, care ar avea o contribuție majoră în educarea și lărgirea orizonturilor de integrare socioprofesională a societății viitoare.

În timp ce tehnologiile electronice devin mai apropiate și fac parte tot mai mult din viața noastră, trebuie să recunoaștem că ele nu înlocuiesc interacțiunea umană și experiența cu lumea reală. Sunt, totuși, unelte excelente, care facilitează investigațiile științifice, explorarea și alte activități naturaliste. Tehnologia ajută elevii să înțeleagă lumea dincolo de mediul lor și îi ajută să vadă cum acțiunile lor pot afecta lumea înconjurătoare [10].

Configurarea, la începutul secolului XXI, a unor relații dintre persoană și mediul

socioprofesional, a permis conceptorilor de politici educaționale să prognozeze evoluția procesului educațional și noilor condiții. Astfel, prin *Declarația de la Copenhaga* se pune accent pe adaptarea permanentă a conținutului, infrastructurii și metodelor EFP, pentru a menține același ritm cu tranziția către noile tehnologii de producție și către modalitățile de organizare a muncii.

Astfel, adulților li se va cere din ce în ce mai mult să își actualizeze și să-și lărgească sfera de competențe și abilități prin continuarea educației și formării profesionale. Învățarea de-a lungul vieții devine o necesitate stringentă și este necesară în furnizarea serviciilor de formare personalizate prin sisteme bine stabilite de validare a învățării non-formale și informale. În aceste condiții, potențialul tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC) poate fi utilizat pentru educația și formarea la distanță a persoanelor de vârstă diferită.

Procesele de informatizare a societății moderne se caracterizează prin îmbunătățirea și distribuția în masă a informației prin intermediul tehnologiilor informatice și de comunicare (TIC). Informatizarea globală solicită și modificarea formelor educaționale. Tehnologiile sunt utilizate în mod activ pentru transferul de informații și interacțiunea profesor-student în sistemul actual de învățământ.

La sfârșitul anului 1990, apariția Internetului a ocupat locul sistemelor de sine stătătoare situate în centre de orientare în carieră, astfel tehnologiile s-au infiltrat în casele oamenilor. Revoluția digitală continuă și, în cele din urmă, populația are posibilitatea de a accesa internetul nu numai prin calculatoarele lor personale, dar și prin telefoane mobile [101].

În decursul evoluției TIC-ului, pot fi identificate trei tendințe principale:

- *creşterea accesibilității*: întrucât, inițial, serviciile de orientare și informare în carieră bazate pe TIC au fost disponibile doar pe un anumit număr de locații, echipate cu serviciu tehnic, în prezent sunt disponibile nu numai în servicii de orientare, dar, de asemenea, în case, la locuri de munca, în localuri comunitare;
- *creşterea interactivității*: în stadiile incipiente, resursele au fost dezvoltate ca sisteme separate, oferind doar interactivitate limitată cu utilizatorii; acum, ele sunt extrem de interactive nu doar cu utilizatorii, dar cu oricine dincolo de granițele inter-media;
- *inițierea este cu mult mai difuză*: inițial, sistemele de orientare asistată de calculator au fost dezvoltate de organizații mari cu resursele disponibile, iar acum oricine își poate dezvolta site-ul său [25, p. 69].

Noile tehnologii educaționale reprezintă o provocare, dar, totodată, și o oportunitate. Acest lucru este valabil mai ales pentru școlile din mediul rural, care nu au acces la echipamente si internet, dar nici la centre specializate.

Consilierea în carieră prin intermediul tehnologiilor informatice și de comunicare are deja

un anumit parcurs. În lucrarea sa *Consilierea carierei*, M. Jigău identifică tipuri de programe informatice utilizate în consilierea carierei ca:

- „jocuri și programe de simulare (create pentru a fi utilizate ca „jocuri comerciale", de formare în școli profesionale, cu tematică educativă și conexă carierei profesionale);
- programe de „punere în corespondență", de căutare și „alegere" a profesiei „potrivite" pentru un client dintr-o listă de slujbe pe cea adecvată acestuia, în funcție de caracteristicile sale;
- profile personale obținute prin autoevaluare: programe care „realizează" un profil psihologic pe baza unor chestionare;
- programe de căutare a informațiilor: programe de (re)găsire a datelor stocate, după anumite criterii, în baze de date, de mărimi și complexități variabile, programe de furnizare de informații în scopul conștientizării oportunităților;
- programe de informare cu privire la rețeaua școlilor și instituțiilor de educație și formare profesională;
- programe de sprijinire a luării deciziilor: programe care ajută indivizii în analizarea factorilor ce influențează sau de care trebuie să se țină cont în luarea unei decizii, „propunând" și căi sau variante de urmat;
- programe de sprijin în elaborarea unui CV, redactarea unei scrisori de prezentare sau completarea unor formulare tipizate;
- programe de dezvoltare a aptitudinilor de căutare a unei slujbe;
- aplicații cross-curriculare;
- teste psihometrice pentru măsurarea unor aptitudini, trăsături de personalitate etc.;
- sisteme multimedia: programe complexe care înglobează mai multe categorii de date (sunet, imagini, texte)" [155, p. 29-30].

Cu toate că autorul argumentează importanța utilizării programelor TIC în consilierea carierei, fără îndoială, nu neglijează factorul interacțiunii umane, care are loc între consilier și beneficiar. „ În primul rând, stocarea informațiilor și, mai ales, modul de structurare a acesteia este făcută de consilier. Apoi, totdeauna, unii clienți nu vor găsi în aceste programe răspuns la toate nevoile lor, iar alții, pur și simplu, nu le preferă consilierilor sau nu sunt alfabetizați funcțional să le utilizeze" [idem]. Autorul menționează că acestea ar fi doar un instrument de lucru care-i facilitează desfășurarea unei activități mai eficiente, operative, cu un număr mai mare de clienți. Astfel, consilierea carierei se referă nu doar la persoanele ce sunt în căutarea unui loc de muncă, ci la toate categoriile de persoane, indiferent de nivelul de calificare, profesie, sex, vârstă. Toate aceste categorii de populație menționate anterior au nevoie de informații, iar satisfacerea acestor nevoi ale

publicului numeros presupune apelarea la tehnologiile de informare și consiliere.

Deși navigarea pe internet nu mai este o noutate pentru majoritatea oamenilor, unii pot avea în acest proces dificultăți ce țin de modalitatea de utilizare a acestora din punct de vedere etic, dar și de natură cognitivă (de învățare). În acest context, cercetătorii susțin de comun acord că există o diferență între potențialii clienți ai serviciilor de consiliere în carieră prin capacitatea lor de a învăța, a lua decizii, de a recunoaște și selecta informațiile utile, de a le utiliza și, mai ales, de a adapta informația la nevoia de învățare, de caracteristicile sale aptitudinale și de personalitate. Acesta devine un aspect de o importanță majoră și anume educarea *„culturii utilizatorului serviciilor web”*, privind educația pentru carieră. În planul deciziilor personale cu privire la carieră, în diferite contexte sau etape ale vieții, beneficiarul poate apela la serviciul de informare și consiliere, prin intermediul TIC, la distanță sau într-un loc specializat.

Important este ca, în cazul „întâlnirii” unui *client* cu un *site web „specializat*” în consilierea carierei, oferta să corespundă cererii. Pentru urmărirea parcursului și a progreselor fiecărui client, sistemele TIC permit și oferă consilierului posibilitatea de a furniza informațiile necesare la momentul potrivit. „În măsura, în care interacțiunea clientului cu diversele instrumente TIC poate fi anticipată, acestea pot fi adaptate pentru a oferi servicii bine țintite” [143], specifică grupul de autori în cercetarea efectuată.

Deși există o tendință de a atribui tehnologiilor doar ceea ce este reprezentat de computer sau internet, domeniul planificării carierei a fost influențat și de alte tehnologii, care permiteau să coteze automat testele, ca ex. de camera video, precum și de telefon. Prin intermediul computerelor s-a obținut totuși cel mai puternic impact asupra domeniului, fiind posibilă:

- administrarea, interpretarea testelor și a inventarelor de personalitate;
- facilitarea dialogului interactiv;
- stocarea înregistrărilor și activităților beneficiarului;
- stimularea și monitorizarea interacțiunii beneficiar-sistem [128].

Odată cu dezvoltarea tehnologiilor, sistemele informaționale nu și-au propus să susțină întreg procesul de planificare a carierei, ci doar bazele de date și strategiile de căutare. Sistemul de informare profesională *(Career Information System, CIS*) a fost creat la Universitatea Oregon în 2011 de B. McKinaly, considerat liderul dezvoltării în acest domeniu. Acest sistem însă, în mare parte, pune accentul pe piața muncii, și nu pe dezvoltarea carierei. În evoluția sa, aceste sisteme au fost preocupate de actualizarea informațiilor despre ocupații, despre școlile cu profil tehnic-vocațional, despre programele de învățământ superior de scurtă durată.

Comitetul național de coordonare profesională a elaborat *sisteme de livrare a informației privind cariera (career information delivery sistems, CIDS),* prevăzute pentru furnizarea

informațiilor despre ocupație și servicii educaționale. Odată cu apariția mai multor sisteme computerizate, Asociația Națională pentru Formare Profesională a elaborat standarde de calitate, privind sistemele asistate la calculator [105].

Observăm că aceste sisteme sunt axate mai mult pe obiectivul de informare a beneficiarilor cu privire la ocupații și piața muncii, însă nu stochează informații cu privire la activitatea utilizatorului, astfel nu își propun să susțină întreg procesul de planificare a carierei, în ceea ce privește evaluarea potențialului individual și anumiți pași de instruire în parcurgerea traseului decizional planificat. Totuși, comparativ cu cele anterioare, aceste sisteme și aplicații permit interacțiunea prin internet, și oferă capacitatea de a iniția un portofoliu electronic încă de la înscriere, cu posibilitatea de a fi păstrat și actualizat continuu.

A.G. Watts în cadrul *Institutului Național pentru Educație și Consiliere în Carieră,* Marea Britanie, realizează lucrarea care reflectă, într-o măsură oarecare, specificul sistemului de învățământ european, politicile publice și importanța sprijinului acestora în aplicarea și dezvoltarea sistemelor TIC în procesul de consiliere. Acest model este reflectat și pe paginile web ale unor instituții de învățământ european, cum ar fi *Universitatea Liverpool* [137].

Site-ul acestei instituții dispune de resurse informaționale on-line, cu un conținut ce acoperă modelul DOTS, menționat anterior. Informațiile plasate pe această pagină acoperă toate aspectele ce țin de cele patru etape ale modelului, inclusiv și resurse adiționale pentru informare generală privind angajarea. Totodată, analizând toate oportunitățile propuse de această platformă, putem observa acea relație de colaborare și parteneriate între instituțiile de învățământ, despre care se menționează în cercetare.

A.G. Watts menționează rolul sistemelor TIC în furnizarea informațiilor privind informarea și ghidarea în carieră. Autorul descrie că TIC-ul, în orientare, poate fi privit in trei moduri:

- ca un instrument;
- ca o alternativă;
- ca un agent de schimbare [25].

Majorarea site-urilor și liniilor de asistență, ca forme de livrare a serviciilor mediate tehnic, denotă că potențialul TIC, ca agent de schimbare, este acum mai mare decât oricând înainte.

În cercetarea *Rolul tehnologiilor informației și comunicării în integrarea sistemului de informare și ghidare în carieră,* A. G. Watts descrie patru faze de dezvoltare, parcurse de sistemele TIC, în domeniul informării și ghidării în carieră, fiecare fiind caracterizată printr-un specific al perioadei respective. De la calculatoarele de capacitate mare, din mijlocul anilor 1960 până la sfârșitul anilor 1970, potențialul TIC a reușit dezvoltarea mai multor sisteme de orientare asistată de calculator. Faza de microcomputer a făcut utilizarea interactivă mult mai economă, s-a dezvoltat

piață limitată a pachetelor software, apoi, treptat, și calculatorul personal a devenit mai puternic [136].

La nivelul aplicabilității sistemelor TIC în domeniul informării și ghidării în carieră, Offer (1997) a luat ca reper modelul *DOTS* – un model cu patru etape de planificare a carierei, dezvoltat de B. Law & A. Watts, în anul 1977, care rămâne a fi actual și în prezent. Acesta se axează pe patru etape în planificarea carierei: *autocunoaștere, explorarea oportunităților, luarea deciziei și învățare prin tranziție,* ceea ce presupune aplicarea cunoștințelor în practică [25].

Aceste instrumente sunt concepute pentru a ajuta utilizatorii să se evalueze și să dezvolte un profil, care poate fi corelat cu oportunitățile de învățare și de muncă. Totodată, autorul specifică faptul că resursele informaționale includ baze de date a instituțiilor de învățământ cu oportunități de studii sau organizații cu locuri de muncă. Utilizatorii pot să găsească date relevante pentru nevoile lor: stagii de formare, ocupații, locuri de muncă vacante, oportunități de voluntariat și diverse informații cu privire la modul de a deveni independent. Unele includ informații relevante pe piața muncii, privind cererea și oferta. Există, de asemenea, câteva exemple de simulări (studii de caz), care permit utilizatorilor să exploreze anumite zone profesionale într-un mod experimental.

Integrarea sistemelor de ghidare și consiliere în carieră, asistate de calculator, au fost concepute în așa fel, încât utilizarea individuală să fie lipsită de dificultăți. La baza integrării sistemelor de ghidare stau trei modele:

- *modelul de sprijin*, în care utilizatorul este văzut pentru o scurtă perioadă – înainte și/sau după utilizarea sistemului;
- *modelul încorporat*, în care sistemul este utilizat în altă intervenție de orientare – în cadrul unei sesiuni de clasă, de exemplu, sau într-un interviu de consiliere, care să permită consilierului și clientului să lucreze cu sistemul side-by-side.
- *modelul progresiv*, în care utilizarea sistemului este precedată sau urmată de alte intervenții de ghidare și consiliere – interviuri, sesiuni de grup, bazate pe experiență, cum ar fi experiența de muncă; una dintre funcțiile procesului de screening, propus de J. Sampson, este de a prescrie o astfel de intervenție, în funcție de nevoile clientului [138].

În rapoartele *Education and new technologies*, se specifică necesitatea de adaptare la proiecte pe diferite scări, de la cel mai mic – la nivel de unitate, la scara cea mai mare, de exemplu, o schema de coordonate care implică mai multe state membre [148].

În perioada secolului XXI, este observabil faptul că majoritatea populației accesează internetul nu doar de la calculator, dar și pe i-Pad-uri, smartphone-uri și aceasta a devenit o realitate acceptată de întreaga lume. La aceste condiții se consolidează o modalitate diferită de planificare a carierei: pe lângă sistemele integrate este și modelul centrelor virtuale de carieră. Acesta prevede un

website bine structurat, care centralizează diverse website-uri gratuite cu elemente componente ale unui sistem integrat de planificare a carierei. Acestea oferă servicii specifice planificării carierei, pornind de la chestionarea beneficiarului până la primirea instrucțiunilor și instrumentelor excelente pentru căutarea unui loc de muncă. Modalitatea de accesare a instrumentelor se realizează etapizat, astfel încât fiecare site din acest sistem integrat își are misiunea sa. S. G. Nilles et al. susțin că centrul virtual de carieră este o modalitate mai puțin costisitoare, în comparație cu cea de a obține o licență pentru un sistem integrat de planificare a carierei. Dezavantajele acestor sisteme sunt însă lipsa posibilității:

- de a sprijini utilizatorul pe parcursul procesului decizional;
- de a crea un portofoliu electronic;
- de a stoca datele despre progresul utilizatorilor, în scopul efectuării unei cercetări longitudinale;
- de a păstra relația consilier-beneficiar, pentru o colaborare prin e-mail, prin telefon sau prin observațiile înserate în portofoliul electronic [70, p. 246].

Cu toate că argumentele utilizării sistemelor informatice și de comunicare au o importanță majoră în ghidarea și consilierea carierei, fără îndoială, nu putem neglija factorul interacțiunii umane, care are loc între consilier și beneficiar. Programele de formare desfășurate în cadrul *Centrelor de ghidare și consiliere în carieră*, contribuie la dezvoltarea abilităților și, favorizează interacțiunea umană, bazată pe o relație de încredere și sprijin între consilier și beneficiar. Observăm că tehnologiile informatice și de comunicare sunt instrumente de lucru, care facilitează derularea activităților într-un mod mai eficient și operativ al consilierului cu un număr mai mare de beneficiari.

Menționăm că utilizarea *tehnologiilor informatice și de comunicare* poate deveni un instrument important în educația pentru carieră, inclusiv, poate deveni un sprijin pentru persoanele, care locuiesc în zone izolate și care nu au posibilitatea să ajungă în centrele de ghidare în carieră. Totodată, se pot elimina barierele referitoare la timp și spațiu, iar aceste instrumente favorizează interacționarea directă cu instituțiile de învățământ și facilitează informarea privind traseul educațional și integrarea socioprofesională, dar și observarea dinamicii dezvoltării personale la anumite etape, care solicită reevaluare.

1.4. Concluzii la capitolul I

- Procesul de educație pentru carieră a evoluat în timp, fiind influențat de condițiile socioeconomice specifice integrării socioprofesionale a persoanei. Astfel, de la orientarea profesională, axată, inițial, doar pe selecția de către angajator a angajatului

potrivit, bazată pe „modelul profesiei” (identificarea celei mai potrivite profesii pentru persoană), am ajuns la educația pentru carieră, bazată pe implicarea activă a individului în proiectarea propriei cariere, având la bază „modelul carierei” (pregătirea persoanei de a-și valorifica potențialul într-o lume a schimbării).

- În contextul educației pentru carieră, formarea competenței de proiectare a carierei devine un obiectiv central. Pornind de la paradigma actuală a educației (centrarea pe cel ce se formează), fiecare persoană trebuie să dețină competența de proiectare a propriei cariere. Complexitatea acestei competențe este influențată de multitudinea de elemente componente de natură atitudinală, acțională și cognitivă, ce permite individului să abordeze problema perspectivei de integrare profesională, cunoscându-și potențialul și posibilitățile de valorificare a acestuia; fiind informat despre piața muncii, despre specificul activității profesionale, despre posibilitățile de integrare în mediul profesional; deținând un sistem de abilități cu un pronunțat caracter social; fiind în stare să ia o decizie privinda cariera; acționând în condițiile unei economii de piață.
- Importanța competenței de proiectare a carierei elucidează o sinteză a instrumentelor, activităților care se deduc din pașii de realizare a obiectivelor ghidării și proiectării carierei. Toate aceste componente definesc structura competenței de proiectare a carierei, apreciată drept element important al comportamentului uman pentru o formare continuă și integrare socioprofesională.
- Pentru realizarea educației pentru carieră, influența factorului educațional se materializează prin activități de consiliere și ghidare în carieră. Din multitudinea modalităților de influență educațională (care nu au fost obiectul studiului nostru), considerăm că consilierea este forma de bază a educației pentru carieră. Această modalitate de influență asupra comportamentului a trecut prin mai multe etape de dezvoltare.
- Întreg secolul XX a fost o perioadă de afirmări și reafirmări a diverselor tipuri de consiliere. Multiplele tipologizări ale consilierii, privind activitatea profesională a persoanei și cariera, s-au axat fie pe repere psihologice, venind dinspre psihologia carierei/muncii, fie pe repere psiho-pedagogice, scoțând în evidență atât particularitățile individuale ale persoanei, cât și comportamentul format în conexiune cu condițiile sociale.
- În funcție de accente și repere, consilierea este definită psihologică sau psihopedagogică. Identificăm și abordări ale consilierii educaționale, orientată spre diverse problematici, inclusiv și a celor ce țin de carieră, dar analiza abordărilor, metodologiilor propuse și a

etapelor procesului de consiliere, ne orientează spre sinonimiei sinonimiei între consilierea educațională și cea psihopedagogică, care în esență, au același scop.

- Evoluția sistemelor TIC, prin cele patru faze de dezvoltare, contribuie la crearea unui spațiu educațional digital, în care am identificat condiții prielnice de consiliere în carieră.
- Atât prevederile documentelor de politici educaționale, cât și abordările conceptuale și-au găsit repere tehnologice adecvate implicării persoanei în proiectarea propriei cariere. Aceste aspecte au stat la baza cercetării noastre, care ne-a condus spre ideea fundamentării metodologiei de consiliere în carieră prin intermediul sistemelor TIC.

2. REPERE CONCEPTUALE ȘI METODOLOGICE ALE CONSILIERII ÎN CARIERĂ PRIN UTILIZAREA SISTEMELOR TIC

2.1. Argumente conceptuale în elaborarea metodologiei de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei prin e-Consilierea în carieră

Argumente filozofice și sociologice. Noțiunea de *sistem* este frecvent întâlnită în știință și tehnică, în toate domeniile gândirii și acțiunii umane, însă mereu are un atribut de specificare: sistem automat, sistem de transmisie, sistem informațional, sistem informatic, sistem de producție, sistem filozofic, sistem social etc.

Termenul de „sistem" s-a dezvoltat de-a lungul timpului în rezultatul trăsăturilor și comportamentelor comune, caracteristice unor serii de procese sau fenomene abordate sistemic. Elementul unui sistem devine semnificativ, doar în interacțiune interdependentă în ansamblu, unul față de altul, formând un întreg. Elementele se asociază în „subsisteme", iar subsistemele legate și corelate între ele formează „sistemul".

Dicționarul de neologisme al Academiei Române, ediția 1997, definește sistemul ca *un ansamblu de elemente (principii, forțe, reguli)* dependente între ele, ce formează un întreg organizat, care face ordine într-un domeniu de gândire teoretică și face ca o activitate practică să funcționeze potrivit scopului urmărit [147].

Definiția teoriei sistemelor, a fost propusă în anul 1940 de biologul L.Von Bertalanffy. În accepțiunea autorului, sistemul este privit ca *un complex de elemente aflate în interacțiune*. Această abordare devine una dintre premisele fundamentale ale viziunii sistemice ale procesului educațional. Autorul a situat în centrul preocupărilor sale conceptul de *sistem*, care semnifică orice ansamblu de elemente aflate într-o interacțiune ordonata (non-întâmplătoare) [106].

În anul 1956 R. Ashby în lucrarea *An Introduction to Cybernetics*, în cadrul unui studiu interdisciplinar al organizării abstracte a fenomenelor independente de tipologia lor, scara lor spațială sau temporară, investighează principiile comune ale entităților și modelele matematice care sunt utilizate pentru a descrie comportarea acestora [94].

Astfel, R. Ashby menționa că L. Von Bertalanffy, prin *teoria generală a sistemelor,* a urmărit să reacționeze împotriva reducționismului, dar și să încerce să reînvie unitatea științei. Aranjamentul relațiilor dintre părți care sunt conectate într-un întreg, fac ca organizarea particulară să determine un sistem, care este independent de substanța concretă a elementelor sale componente.

În anul 1968, J. Zieleniewscki încearcă să stabilească sfera de cuprindere a teoriei sistemelor (fig. 2.1).

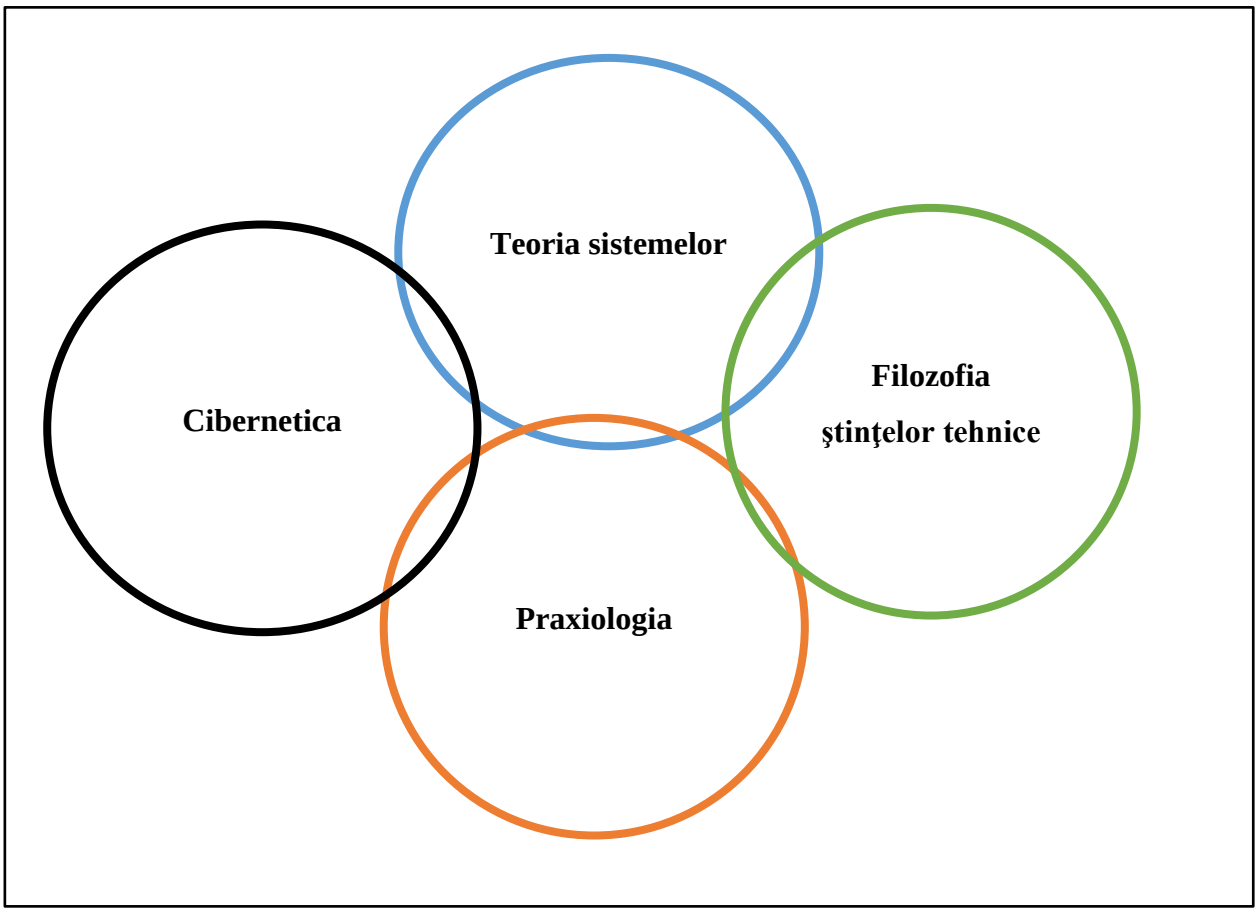


Figura 2.1. Sfera de cuprindere a Teoriei sistemelor (J. Zieleniewscki, 1968)

Pe o abordare sistemică este pus accentul și în studiul fenomenelor sociale. Societatea este apreciată drept o rețea socială de comunicare, care generează o semnificație împărtășită și anumite reguli de comportament, care definesc cultura rețelei și a cunoștințelor prin care se operează. Aceste aspecte formează structurile sociale, devenind conceptul fundamental al teoriei sociale, care susține că orice fenomen social este consecința unei acțiuni: individuale sau colective, accentuând activitatea umană. Astfel, un domeniu special de studiu îl reprezintă teoria acțiunii sociale, analizat din perspectivele: economică, sociologică, cibernetică, psihologică. Deși în sociologie, de la începuturi, s-a manifestat interesul pentru studiul acțiunii, totuși teoria sistematică despre acțiune se dezvoltă abia în secolul al XX-lea, fiind întemeiată pe cunoașterea existenței individului, pe analizarea scopurilor, intereselor și valorilor caracteristice ființei conștiente. Unul dintre domeniile de examinare ale teoriei acțiunii sociale se referă la comportamentul uman sau motivația de a adopta un astfel de comportament [9, p. 26].

Intenționăm să punem în valoare și preocuparea umană față de rolul social jucat în evoluția sistemului social. Conform doctrinei lui M. Weber (1864 – 1920), care a încercat să înțeleagă schimbarea socială și acțiunea socială, să descrie interacțiunea umană interdependentă, în care

acțiunile unui individ modifică comportamentul celuilalt în baza unor valori sau simboluri acceptate de membrii unui grup sau al societății în general. Aceste schimbări se produc rațional, în funcție de obiectul acțiunii, dar având la bază mai multe tipuri de acțiune, cum ar fi prezența unui scop, care permite ființei sociale să-și determine căile și mijloacele eficiente, în raport cu normele și principiile morale. După cum menționează M. Weber, factorii de ordin economic au importanță majoră, însă „ideile și valorile au un impact mai mare asupra schimbării sociale". El susține că expresia ființei umane este determinată de acțiunea ei în mediul său de viață [24].

În aceeași ordine de idei, T. Parsons (1902 – 1979), principalul reprezentant al abordării structuralist-funcționaliste, a descris, în *teoria generală a acțiunii*, mecanismele sociale prin prisma comportamentului ființei umane, bazat pe acțiuni sociale, care, în cele din urmă, a pus bazele acestui curent, definind structura societății în ansamblu. Autorul susține că, *acțiunea socială* a individului este determinată de motivații subiective, adică de scopuri care sunt favorizate de un ansamblu de valori comune și validate colectiv. De aceea, reprezentantul curentului sociologic remarcă faptul că, pentru inițierea unor acțiuni, este necesară o orientare normativă. Astfel, sociologul american T. Parsons definește și explică „acțiunea socială" prin părțile ei componente:

- scopuri;
- situația de acțiune;
- integrarea individului în societate prin trecerea de la intenționalitatea intrinsecă a acțiunii umane la cea simbolică a actelor care devin dependente de valori, norme, simboluri, prin caracterul normativ și axiologic, individul acceptă legile, normele și valorile sociale [92, p. 80].

Componentele specificate oferă o imagine clară asupra totalității interacțiunilor și conturează acțiunea socială, dar și delimitează acțiunea rațională, care, la rândul său, urmărește atingerea scopurilor prin mijloace intrinseci aflate la dispoziția actorului.

T. Parsons susține că rolul actorului este definit prin intermediul normelor și al valorilor, iar așteptările de rol se instituționalizează și sunt guvernate de norme colective. Altfel spus, „individul învață să dorească ceea ce îi permite societatea să dorească" [128, p. 5]. Aceste aspecte ajută actorul să obțină echilibrul social, care de fapt conduce spre evitarea anxietății și conștiinței nefericite. Cercetătorul a prezentat viața socială prin gruparea *AGIL* (*adaptare, atingerea scopurilor, integrare, menținerea pattern-ului*), prin care constituie „paradigma funcțională a acțiunii" în care structurile și funcțiile se corelează reciproc. Pentru T. Parsons, sistemul social este format dintr-o pluritate de actori ce interacționează reciproc și, astfel, autorul generează noțiunea de „sistem", găsindu-i aplicabilitate pentru fiecare segment al societății, susținând că „sistemul general al acțiunii este entitatea sociologică cea mai importantă și va cuprinde societatea și personalitatea ca

subsistem" [idem]. Autorul explică faptul că, atunci când un domeniu se adaptează mediului fizic, schimbările din mediu influențează schimbările din domeniu. Enumerăm câteva caracteristici care stau la baza abordării structural-funcționaliste:

- sistemele de părți interconectate formează societățile;
- sistemelor sociale le este caracteristică starea de echilibru dinamic, iar o schimbare minimă a sistemului produce adaptarea la forțele exterioare;
- schimbarea este un proces lent, deoarece este nevoie de adaptare.

Susținând opinia cercetătorului, M. Weber descrie acțiunea individului ca fiind rațională și explică dezvoltarea științei și a tehnologiilor moderne în ansamblu ca o raționalizare, în care viața socială și economică se organizează prin intermediul cunoștințelor tehnice, conform principiilor eficienței [24]. În același timp, R. Boudon, în principiile sociologiei acțiunii, susține că orice fenomen social devine produsul unor acțiuni, credințe sau comportamente individuale, indiferent de natura lui. M. Fishbein şi I. Ajzen (1975) au elaborat teoria acțiunii raționale (*Theory of Reasoned Action*), în baza studiilor realizate anterior în domeniul psihologiei sociale și, ulterior, această teorie a avut o influență importantă asupra dezvoltării teoriilor legate de comportamentele sociale, precum şi asupra studiilor privind relațiile existente între atitudinile şi comportamentul unei persoane [141].

Autorii teoriei sugerează că acțiunile umane sunt explicate de atitudinile umane în așa mod, încât sunt considerate indicatori plauzibili ai comportamentului (fig. 2.2).

R. Boudon definește acțiunea umană prin prisma raționalității. Autorul face o clasificare a tipurilor de raționalitate:

- *utilitară*, bazată pe interes sau preferințe;
- *teleologică*, expresie a celui mai bun mijloc în realizarea obiectivului ales;
- *axiologică*, adică un comportament rezultă dintr-un principiu normativ;
- *tradițională*, realizată pe baza comportamentului tradițional;
- *cognitivă*, bazată pe comportamentul exprimat de o teorie în care agentul social crede întemeiat pe anumite motive, apoi subiectivă și obiectivă, care descrie contextul acțiunii umane și definește atingerea unui scop specific domeniului social [9, p. 40].

Sociologul norvegian J. Elster, în scrierile sale despre *teoria alegerii raționale la nivelul microsocial,* se oprește asupra nivelului individual al acțiunii umane și consideră că acțiunea individuală este un element al vieții sociale. În viziunea sa, actorul social pornește de la un set abstract de acțiuni posibile, trecând primul filtru, constituit din toate constrângerile de ordin fizic, economic, legal și psihologic prin care trece individul. În așa mod, autorul, accentuează că aceste constrângeri determină setul de oportunități. Un al doilea filtru constă într-un mecanism, care determină ce acțiune din acest set va fi aleasă. Acest mecanism poate fi reprezentat de alegerea

rațională sau de normele sociale.

J. Elster poziționează teoria alegerii raționale ca „fiind o *teorie normativă*, care prescrie actorilor sociali ce trebuie să facă pentru a-și atinge scopurile în maniera cea mai eficientă sau cea mai puțin costisitoare” [99, p. 7]. Autorul afirmă că pentru a considera o acțiune rațională, „acesta trebuie să intre în sfera acțiunii conștiente, deliberate" [idem], adică să se afle în zona intenționalității.

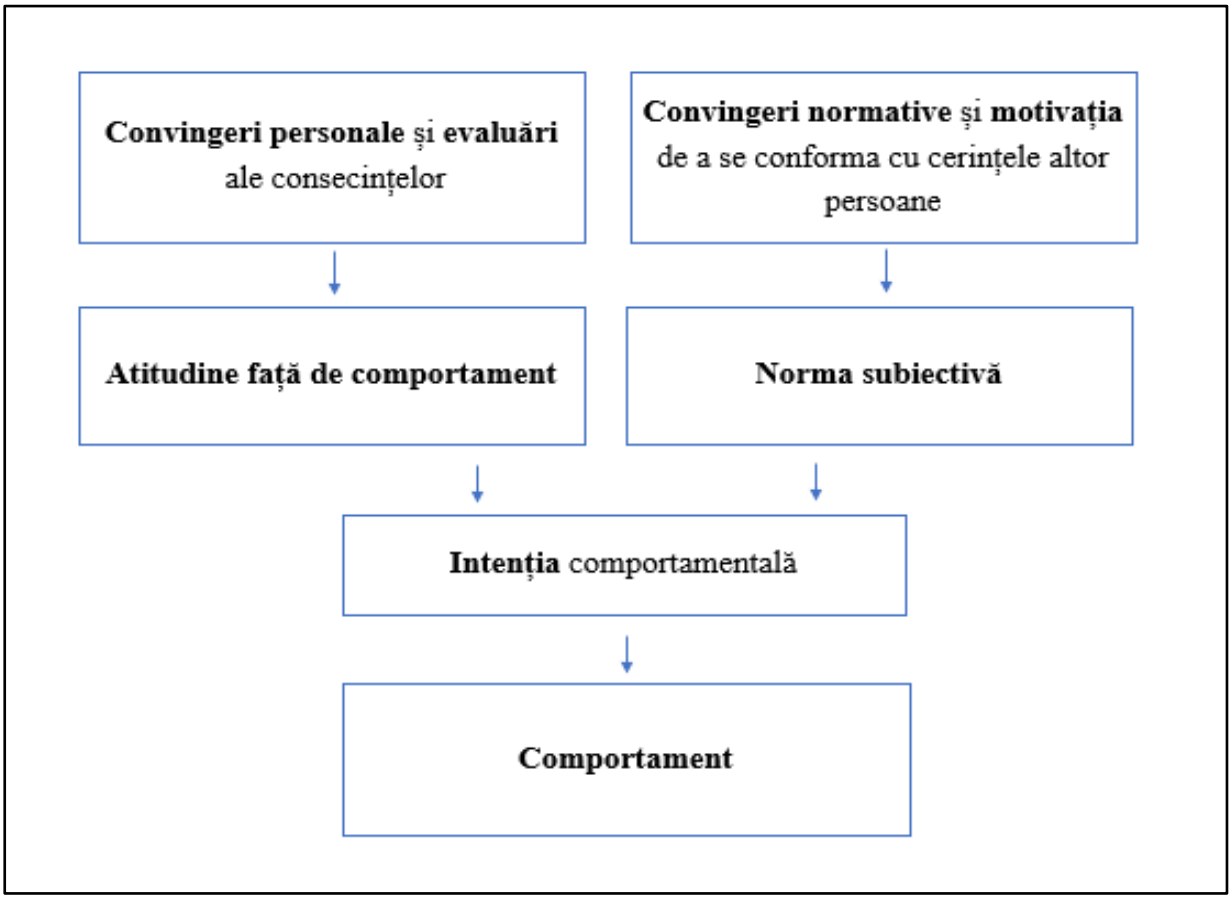


Figura 2.2. Teoria acțiunii raționale [164, p. 148]

În acest context, eficiența acțiunii umane și sociale este în corelație cu înfăptuirea scopului, prin anumite instrumente specifice, concretizate în performanțe individuale sau sociale. Prin acest mecanism de acțiune, individul poate răspunde normelor, exigențelor și valorilor procesului de integrare socială.

G. H. Mead, influent gânditor al interacționismului simbolic și fenomenologiei sociale, pune în discuție ce-l face pe om să acționeze, identificând, astfel, patru etape:

- *faza de impuls,* în care actorul social este stimulat și simte nevoia să răspundă la stimuli;
- *faza de percepție* a stimulilor prin implicarea celor cinci simțuri, precum și a imaginilor mentale asociate stimulilor; în această fază intervine nevoia de a decide cărui stimul

răspundem în primul rând;

- *faza de manipulare* a obiectului asociat stimulului;
- *faza de consum,* care încheie acțiunea și credem că aduce satisfacerea impulsului inițial, scrie G. H. Mead în lucrarea sa „Mind, Self and Society" [115].

Revenind la lucrările lui Weber, el reactualizează conceptul de *acțiune socială* și concepe termenul într-o viziune subiectivă, fiind caracterizată de interacțiunea subiecților, adică datorită schimbului de activități *dintre* indivizi, în cadrul căreia ei trebuie să țină cont de comportamentul celorlalți. El prezintă trei criterii în definirea acțiunii sociale:

- *criteriul comportamental* (oamenii trebuie să țină cont de comportamentul celorlalți în executarea rolului lor constructiv în plan practic);
- *criteriul semnificației* (acțiunea subiectului trebuie să aibă valoare de semn sau simbol pentru alții ca și pentru sine);
- *criteriul unificării* semnificației acțiunii (individului) în raport cu semnificația ei pentru ceilalți, ceea ce rezultă că este un act responsabil și reciproc [idem].

Realizarea condiției umane reprezintă obiectivul de bază al acțiunii la toate nivelurile sistemului social, fiecare dintre acestea fiind conceput ca subsistem al sistemului global al societății. Satisfacerea optimă a nevoilor și aspirațiilor de realizare ale oamenilor, în intervale mici de timp și grație costurilor sociale reduse, devine o premisă a *eficienței,* concept impus de T. Kotarbinski. Un model de îmbinare a două planuri de gândire observăm în școala praxiologică poloneză: *teoria acțiunii eficiente,* întemeiat pe terenul logicii și al epistemologiei cu *teoria acțiunii sociale* a sociologului T. Parsons.

În lucrarea *Acțiunea sociala eficientă*, I. Tudosescu consideră că „din perspectivă acționalistă trebuie apreciată actualitatea sugestiilor lui Kotarbinski, potrivit cărora strategiile dezvoltării au valoare pentru om și societate numai dacă se întemeiază pe o solidă teorie a *lucrului bine făcut*" [90].

Potrivit lui Durkheim, acțiunea socială se produce datorită tendinței indivizilor de a se integra în colectivități și comunități umane. În lucrarea *Educație și sociologie*, autorul menționează că „fiecare societate își face un anumit ideal despre om, despre ceea ce trebuie să fie el, atât din punct de vedere intelectual, cât și fizic și moral; acest ideal este, într-o oarecare măsură, același pentru toți cetățenii, dar de la un punct oarecare el se diferențiază după mediile particulare pe care orice societate le cuprinde în sânul ei [48, p. 38]. Potrivit autorului**,** educația este „un fapt social", prin care socializarea tinerei generații este esențială, cu atât mai mult că o societate informațională presupune utilizarea intensivă a informației în toate domeniile de activitate a existenței umane.

În lucrarea sa de doctorat în 1986, F. D. Davis a propus un *model de acceptare a*

tehnologiilor (TAM), fiind o adaptare a teoriei acțiunii raționale. Acest model și-a propus să explice utilizarea noilor tehnologii prin adoptarea unei relații cauzale dintre convingeri, percepții, atitudini, intenții și comportament.

F. Davis (et al. 1989) introduce două constructe majore în acest model:

- *utilitatea percepută*, ce prevede că, „gradul în care o persoană crede că utilizarea unui anumit sistem conduce la creșterea performanței activităților sale într-un context organizațional" [164, p. 151];
- *ușurința în utilizare percepută*, care explică că „gradul în care o persoană se așteaptă ca utilizarea unui anumit sistem să fie fără efort" [idem].

F. Davis explică că utilizarea unui sistem este influențată de un șir logic de conexiuni, cum ar fi, intenția comportamentală de utilizare, care este determinată de acțiunea utilității percepute și atitudine, bazată pe convingerile personale (utilitatea percepută și ușurința în utilizare percepută). În același timp, autorul descrie că există o relație directă între *utilitate percepută* și *intenție*, având la bază aprecieri cognitive cu privire la îmbunătățirea performanței în urma utilizării sistemului (fig. 2.3).

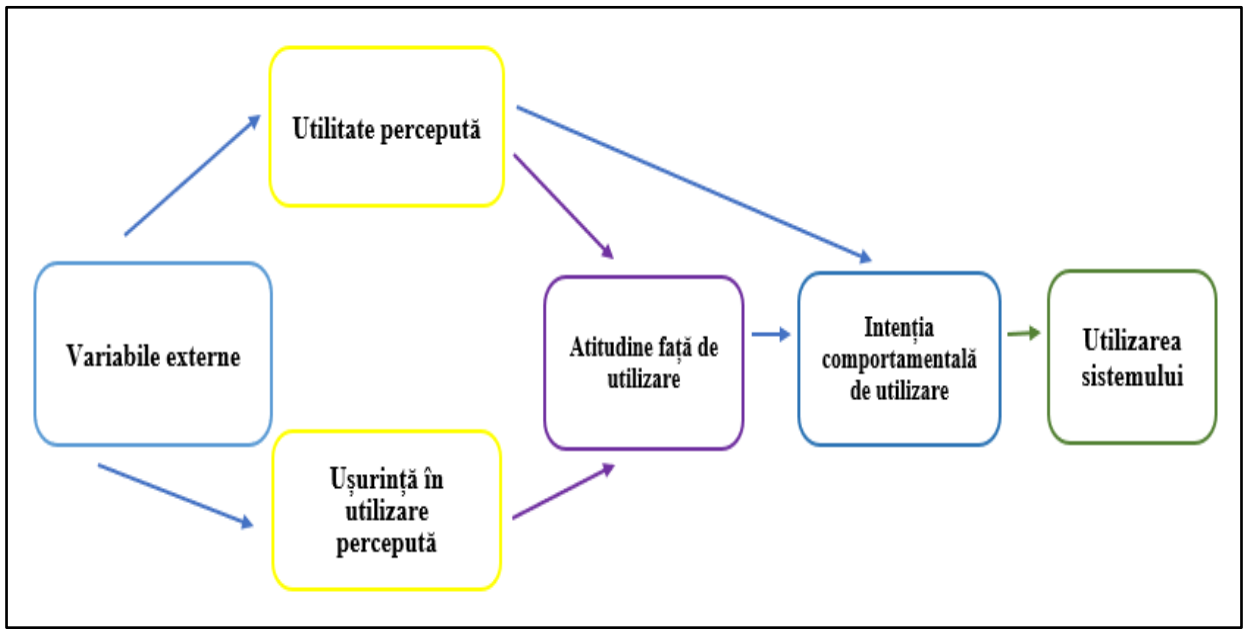


Figura 2.3. Modelul de acceptare a tehnologiei (TAM) [164, p. 152]

Astfel, cu cât este mai ușor de utilizat sistemul, cu atât crește și utilitatea lui. *Variabilele externe*, cum ar fi caracteristicile sistemului, evidențiază conexiunile dintre „*convingeri-atitudine-intenție* și *diferențele individuale-constrângerile specifice contextului-intervențiile controlabile din punct de vedere managerial*, care influențează utilizarea sistemului" [idem]. Efectele acestor

variabile totuși au legătură indirectă cu *utilitatea percepută* și cu *ușurința în utilizare percepută.*

Acceptarea noilor tehnologii și sisteme este un subiect actual pentru mai mulți cercetători. În *Revista Română de Interacțiune Om-Calculator*, găsim teorii și modele ale acceptării noilor tehnologii de către utilizatori, în baza cărora se poate construi un cadru teoretic și experimental și care, la rândul său, va demonstra utilizarea tehnologiilor și sistemelor. Autorii consideră că „aplicabilitatea este o condiție necesară, dar nu este suficientă pentru ca o tehnologie informatică să fie acceptată de către utilizatori" [164]. La baza acestui enunț au stat două teorii: *teoria acțiunii sociale* și *teoria comportamentului planificat,* care își au originile în psihologia socială. Aceste teorii stau la baza descrierii acțiunilor umane, *atitudinile* ființei umane fiind considerate indicatori reali ai comportamentului, care, la rândul său, devine rezultat al *intenției comportamentale,* descrise mai sus. Această teorie a fost utilizată de cercetători în domeniul tehnologiilor informațiilor, pentru studierea factorilor ce condiționează comportamentul spre utilizarea inovațiilor.

Teoria comportamentului planificat este o continuitate a precedentei teorii, care introduce conceptul „controlului comportamental perceput", considerat a fi un predictor direct al comportamentului. Acest termen accentuează că „nu toate comportamentele se află sub controlul volițional al individului, ci variază pe o scală de la „foarte bine controlat" la „scăpat de sub control" (Ajzen, 1991). Ambele teorii prezintă *intenția,* ca factor central în realizarea anumitei acțiuni. Astfel, intensitatea intenției, precum și controlul oportunităților și resurselor, fiind componente interdependente, au un efect de sinergie în realizarea unui comportament.

Această teorie are la bază trei determinanți ai intenției:

- *„atitudinea față de comportamentul specific*: se referă la măsura în care o persoană se raportează favorabil sau nefavorabil la un comportament;
- *norma subiectivă*, care include presiunea socială de a realiza sau nu respectivul comportament;
- *gradul de control comportamental perceput,* se referă la percepția ușurinței sau dificultății în efectuarea comportamentului respectiv, percepție ce are la bază experiențele anterioare și anticiparea eventualelor obstacole" [idem, p. 150].

Cunoașterea societății ca sistem social, este necesară pentru cunoașterea mecanismului de funcționare a acestuia, având la bază nevoia fiecărei ființe umane și a raporturilor dintre acestea. M. Petrariu, în lucrarea „Niveluri de Realitate în sistemele sociale", descrie nevoia „ca fiind o premisă funcțională a sistemelor de acțiune și, implicit, a sistemelor sociale, ceea ce rezultă dintr-un dezechilibru și este în general prezentată ca motor al oricărei activități economice" [76, p. 93]. Autorul poziționează ființa umană ca fiind sistem de sisteme într-un univers de sisteme care sunt în permanentă mișcare și creează nevoia de energie între ele. Astfel, consideră că nu există nevoie,

care să fie lipsită de posibilitatea satisfacerii, deoarece ar fi un sistem care există fără opusul său, adică un sistem neactualizat.

În aceeași ordine de idei, cercetătorul consideră ființa umană ca fiind un sistem aflat în legătură cu toate celelalte sisteme și „pentru a supraviețui trebuie să fie permanent în relație de schimb cu alte sisteme și în mod particular cu alte ființe umane, iar dacă vom considera ființa umană ca un sistem de sisteme, putem considera că existența fiecăruia dintre sistemele sale depinde de măsura în care realizează schimburi cu alte sisteme" [81, p. 96].

Argumente psihologice și pedagogice. Aproape simultan, ideile sistemice dezvoltate în cibernetică (N. Wiener, R. Ashby etc.), în biologie (V. Vernadsky, N. Bernstein, K. Lorenz, N. Tinbergen), în antropologie (M. Mead) au pătruns și în psihologie (G. Beitson, T. Leary, R. Wilson, A. Kozhibsky).

P. K. Anohin (1935) a elaborat teoria sistemului funcțional din perspectiva fiziologiei și a abordat sistemic psihicul uman. Un sistem presupune o structură ordine și organizare a tuturor elementelor ce se află în relație, P. K. Anohin a menționat că asociația dintre senzații, percepții, gândire, memorie formează subsistemul cognitiv, care în corelație cu subsistemele afectiv, motivațional și volitiv, formează sistemul de personalitate. Raportându-l la sistemul social, sistemului de personalitate îi revine rolul de subsistem [172].

Cum am descris anterior, în abordarea sistemică elementele sunt relative, aflate în relații de apartenență față de alt element. Potrivit lui P. K. Anohin, teoria unui sistem funcțional permite nu numai explorarea modului în care sunt primite informațiile în organism la „intrarea" și „ieșirea" din corp, dar, folosind metode fiziologice, permite să descifreze mecanismul intern de activitate al sistemului funcțional și, în baza acestora, să devină baza construcției modelelor matematice și biologice pentru funcționarea sistemelor vii de diferite grade de complexitate. Cercetătorul prezintă teoria sistemelor funcționale asemenea unui aparat fiziologic specific, datorită căruia se realizează procesele de autoreglementare umană. Cu alte cuvinte, sistemul funcțional prezintă „o asociație a structurilor și proceselor cu localizare diferită și organizate pentru realizarea unui efect adaptiv final" [idem].

Particularitatea teoriei sistemului funcțional constă în combinarea macro și micro abordărilor pentru studierea activității sistemelor funcționale de orice grad de complexitate, pornind de la autoreglarea funcțiilor vegetative din organism și terminând cu activitatea umană intenționată. Un rol deosebit în această teorie îi revine motivației umane, care se declanșează în sistemul nervos central la actualizarea anumitei nevoi. Prin teorie, autorul susține că tipul de nevoie dirijează declanșarea motivațională, iar reacția comportamentală umană se poate modifica în raport cu nevoia inițială.

L. Von Bertalanffy, în *teoria generală a sistemelor*, a introdus noțiunea de sistem *deschis*, care se alimentează cu fluxul de materie și energie din mediul înconjurător (materiale, energetice, informaționale) care, la rândul lor, îi pot modifica configurația interioară. Această relaționare dintre părțile componente permit funcționarea continuă a sistemului [178]. Raportând noțiunea de *sistem deschis* la psihicul uman, putem explica fluxurile energetice și informaționale care sunt într-o continuă schimbare, iar, din perspectiva teoriei informației, care a facilitat elaborarea viziunii holiste asupra psihicului uman, deducem că este deschis spre comunicare. Schimbul informațional este de tip circular și contribuie la definirea comportamentelor, fiind rezultanta cauză-efect realizată printr-o conexiune inversă.

Cercetătorul argumentează că sistemele pot fi analizate în baza unei metodologii specifice capabile să conducă la un rezultat satisfăcător în studiul sistemelor complexe care interacționează cu mediul. Conform concepției autorului, sistemele ne înconjoară peste tot și fiecare sistem își are componentele sale care nu pot funcționa independent una față de alta.

„În acest tip de gândire, nu faptul este important, ci relația dintre diferite elemente aflate în interacțiune dinamică, indiferent de natura lor și de raporturile de forță dintre ele" [12, p. 21], scrie T. Brăilean ,în lucrarea sa cu privire la sistemele economice. Autorul menționează că pentru funcționarea calitativă a sistemului este necesară o abordare sistemică [idem].

L. Von Bertalanffy reliefează abordarea sistemică drept *o concepție nouă revoluționară*, datorită atribuirii vaste în domeniile de activitate. Orice aspect al vieții sociale, politice, profesionale necesită o abordare sistemică și este necesar să fie întotdeauna luate în considerare și evaluate drept componente interdependente ale întregului sistem [97, p. 21].

Valorificând principiile de bază ale abordărilor sistemice, autorul scoate în evidență și aspectul *abordării analitice*, fiind centrat pe descompunerea sistemului în părți și pe analiza interdependenței acestora, care ar conferi statutul de nou detaliilor care apar în sistem prin interacțiunea elementelor. *Abordarea sistemică* permite raportarea sistemului la mediul în care evoluează, ținând cont de obiectivele sistemului și analizează căile de atingere a acestora. Prin dimensiunea analitică prin abordarea sistemică se urmărește integrarea efectelor schimbărilor pluridisciplinare.

T. Callo, în lucrarea *O pedagogie a integralității,* prezintă analiza lui G. Smirnov asupra teoriei formale a integralității în raport cu cea a obiectului unitar, subliniind: „condițiile reciproce ale elementelor componente ale integralității formează legături cu unele condiționări din exterior. Problema determinării unui obiect integral este problema stabilirii elementului de legătură, adică a unității unui obiect complex" [17, p. 11]. Totodată, autoarea menționează importanța existenței corelației și condiționării reciproce a elementelor componente ale unei integralități, concluzionând

că *integralitatea* apare din anumite premise specifice domeniilor și include *comunicativitatea, complementaritatea și adaptabilitatea* [idem, p. 13].

Privit ca un fenomen general, *integralitatea* are un *caracter fundamental* și determină organizarea și funcționarea diverselor sisteme educaționale care se bazează *pe legea diversității.* Acest aspect este valabil și actual în contextul schimbărilor socioeconomice actuale, în care are lor re-evaluarea valorilor și a normelor sociale.

Integralitatea nu este o „personalitate", ci o structură de putere, unde toți participanții au capacitatea de negociere. T. Callo accentuează că actorul profesional din această structură va negocia o serie de avantaje, care pot fi obținute doar prin colaborare și este important să răspundă așteptărilor celorlalți, „unde pentru înțelegerea integralității este recomandabilă o perspectivă suplă a legăturilor cauză-efect. Este un instrument de cooperare, capabil să impună ordine, previzibilitate și regularitate în complexitatea strategiilor individuale" [16, p. 18].

Din perspectiva abordărilor educaționale, S. Cristea descrie *modelul educației umaniste,* ca un model de promovare cu o viziune sistemică dinamică, organicistă, care acordă prioritate resurselor psihologice ale personalității elevului și ale profesorului, care trebuie respectate și valorificate în context social [35, p. 123]. Astfel, autorul subliniază necesitatea realizării unor interdependențe între toate elementele componente implicate în mod direct și indirect în realizarea funcțiilor generale ale activității de formare-dezvoltare permanentă a personalității umane: finalitățile de sistem și finalitățile de proces; organizațiile sociale și comunitare, cu obiective formative implicite și explicite; organizațiile școlare, cu obiective formative explicite; nivelurile și treptele sistemului și procesului de învățământ; resursele pedagogice ale sistemului și procesului de învățământ, conturând astfel caracterul sistemic al educației [idem, p. 173].

În lucrarea *Educație integrală*, autorii prezintă mai mulți termeni pentru fenomenul integralității: interdisciplinaritate, pluridisciplinaritate, transdisciplinaritate, cross-disciplinaritate, transversalitate etc. explicând „integralitatea ca o stare de a fi complet, întreg fiind utilizat mai mult la nivel de conceptualizare, când se descrie domeniul respectiv" [16, p. 15]. Totodată, se face trecere la procesul de modernizare a educației în R. Moldova și consideră că este necesar de urmărit fenomenul integralității din perspectiva integrării componentelor procesului educațional și a formării personalității integre, ceea ce va permite depășirea procesului de înstrăinare a personalității în procesul educațional. Pe acest aspect mizează și funcția centrală a educației pentru carieră: dezvoltarea unei personalități integre, prin formarea-dezvoltarea resurselor necesare în scopul integrării socioprofesionale în contextul societății actuale.

O. Dandara raportează *abordarea integrativă a contextului educațional* – societatea și educația ca fenomen social, evidențiind finalitatea majoră a educației, generând un produs prin

„fuziunea acestor entități”. În acest context, nu putem neglija schimbările sociale și economice din piața muncii, acestea la rândul lor, solicitând produsului alte cerințe, altă pregătire etc. Finalitatea procesului educațional, într-un fel, nu face față schimbărilor majore din societatea în care tehnologiile moderne evoluează cu o viteză rapidă [45, p. 181].

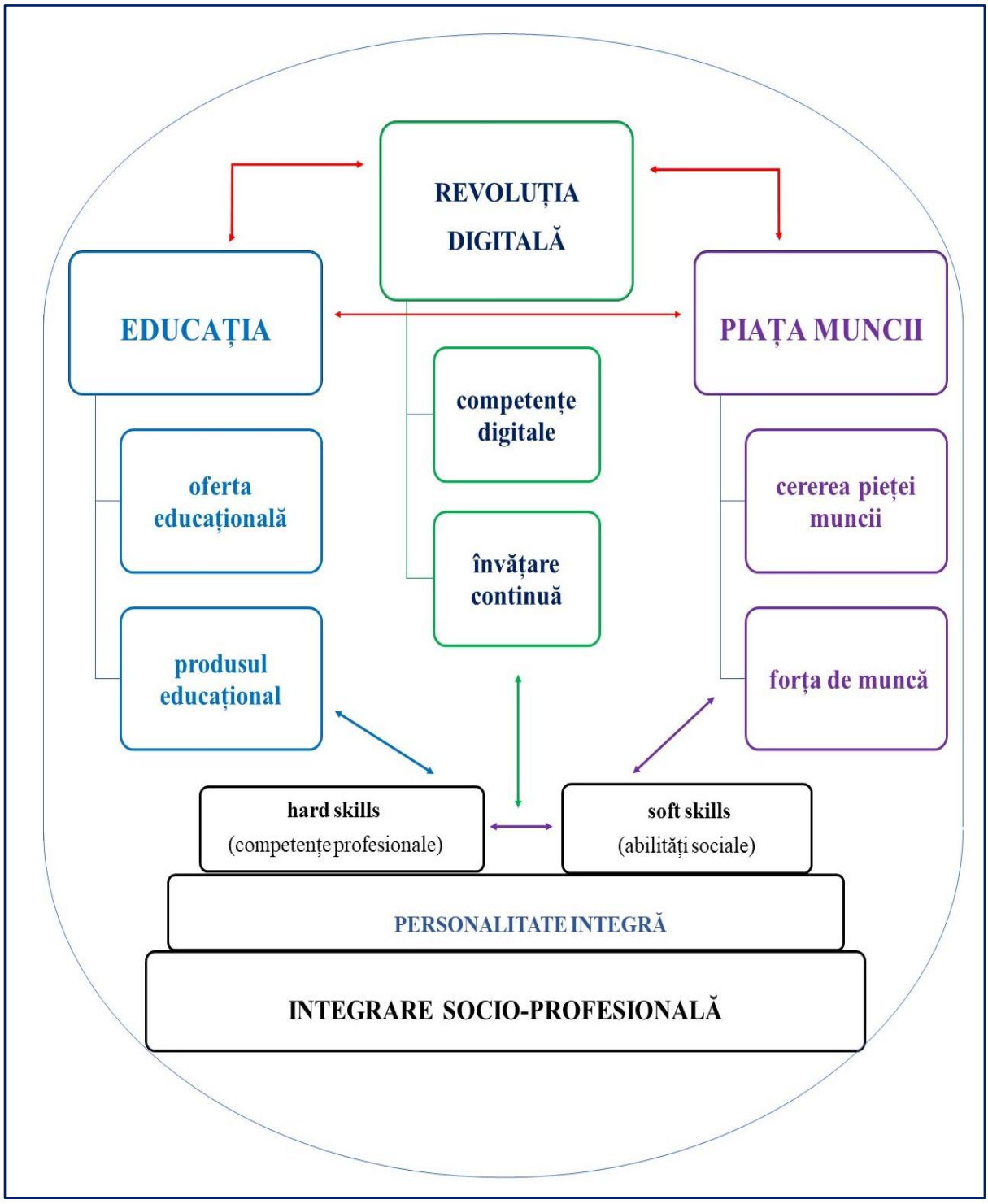


Figura 2.4. Caracterul integrativ al abordării sistemice în consilierea în carieră

Procesul de integrare socioprofesională devine tot mai dificil, astfel, majoritatea tinerilor sunt în dificultate: pe de o parte, tot mai mult sporește nevoia populației de integrare în câmpul muncii, pe de altă parte, mediul socioeconomic se confruntă cu problema angajării (fig. 2.4).

Există cererea și oferta, doar că nici cererea, nici oferta nu se acoperă: o bună parte a forței de muncă nu corespunde cerințelor pieței muncii, iar contextul economic, conform condițiilor de supraviețuire în era digitală, este în continuă mișcare cu noi cerințe față de candidat. Această situație ar putea fi diminuată prin valorificarea nevoii de educație, oferindu-i conotație contextuală.

Integrarea socioprofesională necesită implicare activă în viața socială, nu mai puțin decât studiile. Aceste aspecte condiționează schimbarea mentalității individului, precum și a mediului său de viață, fapt ce influențează asupra aspectelor importante ale integralității: comunicativitatea, complementaritatea și adaptabilitatea.

În calitate de reper al cercetării, în acest sens, este teoria nevoii de ghidare/proiectare a carierei, fundamentată de O. Dandara, care are drept idee-cheie afirmația potrivit căreia „un fenomen educațional, precum este și cel de ghidare în carieră, poate fi viabil și eficient având la bază nevoile educaționale” [45, p. 157]. În esență, autoarea demonstrează că nevoia de proiectare a carierei, ca nevoie secundară, trebuie educată, în caz contrar, persoana va avea starea de incertitudine, ca rezultat al confruntării cu realitatea socioeconomică, dar nu va deține aspectele comportamentale prin care să o depășească.

Configurarea noilor cerințe la schimbările sociale, indiferent de natura lor, implică nevoia de adaptare. Consilierea în carieră, fiind forma principală a educației pentru carieră, are rolul de a susține persoana în elaborarea unui plan de carieră, în funcție de nevoile personale conectate la modificările condițiilor de relaționare cu mediul de viață. În acest sens, este binevenită o abordare sistemică și implicare sistematică, prin valorificarea potențialului individual al persoanei și posibilitățile reperelor metodologice ale câmpurile științifice de tangență.

2.2. Coordonate conceptual-metodologice ale e-Consilierii în carieră

În capitolul precedent am analizat conceptul de *consiliere*. Sintetizând definițiile mai multor autori, am accentuat accepția, conform căreia, este un serviciu de sprijin, prestat de un consilier unei persoane aflate în situație de rezolvare a unei probleme.

Metodologia consilierii în carieră a evoluat în timp: de la aplicarea unui set de teste psihologice (inițiate de F. Parsons), care rămâneau la etapa de diagnostic, spre abordări mai complexe, validate de autori și structuri preocupate de problema abordată. La etapa de diagnostic, persoana consiliată obținea informația despre posibilitățile de plasare în câmpul muncii. O astfel de

metodologie punea accent nu atât pe proiectarea carierei de către individ, cât pe selecția profesională realizată de către angajator. Următoarele perioade au pus accent pe implicarea persoanei în stabilirea unei perspective de formare și dezvoltare profesională, dar configurația metodologică se modifică în ultimele decenii datorită implicării IT.

A.V. Bolotov descrie necesitatea utilizării de către psihologi a tehnologiilor informaționale în consilierea psihologică. Autorul susține că, folosind capacitățile de comunicare IT, un psiholog poate să-și îndeplinească funcția de consiliere cu beneficiarii și colegii, fiind la distanțe mari de la ei și, în plus, prin apeluri de conferință și seminare web. Astfel de consultări pot fi efectuate simultan de mai mulți psihologi pentru publicul larg, cu condiția ca toți participanții la consultare să se afle în locuri diferite. Totodată, autorul este de părerea că utilizarea testelor în format digital permite prelucrarea calitativă și rapidă a rezultatelor, ceea ce face să economisească timp în consilierea psihologică și să sporească numărul de beneficiari. În același timp, autorul face referințe la acele instrumente care circulă în spațiul web, care pot fi accesate de orice utilizator, „revenindu-i sistemului TIC sarcina de a îndeplini funcția psihologului în lipsa lui" [174]. Acest aspect ar putea să-i dăuneze utilizatorului, care s-a ciocnit de fenomenul rețelei globale.

Consilierea carierei prin intermediul sistemelor TIC, în epoca digitală devine o modalitate de realizare a obiectivelor ghidării și proiectării carierei beneficiarilor.

Inspirându-ne din studii cu privire la introducerea sistemelor TIC în consilierea carierei, selectăm anumite tipuri de instrumente care contribuie la realizarea acestui proces:

- *bazele de date* – instrumentele, ce contribuie la colectarea și organizarea informațiilor despre anumite subiecte, cum ar fi profiluri ocupaționale create de anumite instituții sau baze de date create de consilieri individuali; fișele beneficiarilor consiliați; acest instrument devine indispensabil, referindu-ne la stocarea mărită a informației și accesarea acestor informații din diferite locuri;
- *instrumente de procesare a informației* audio, video, imagini, text, răspândite atât printre profesioniști, cât și pentru public în scop de recreare;
- *rețelele de socializare online* care permit utilizatorului să comunice cu persoane din grupuri cu interese comune; conform autorilor, rețelele au atins sute de milioane de utilizatori și sunt în continuă dezvoltare;
- *rețelele profesionale* – un alt tip de rețele de socializare, fiind orientate spre profesioniștii dintr-un anumit domeniu de activitate;
- *instrumente de promovare și autopromovare,* instrumente utilizate frecvent în procesul de consiliere în carieră, care permite evidențierea calităților forte ale candidatului spre angajare sau spre o nouă ofertă educațională;

- *instrumentele de evaluare și autoevaluare* – instrumente pentru consiliere și orientare care pot fi dezvoltate, prin costuri relativ scăzute de aplicare și interpretare a rezultatelor;
- *instrumentele de comunicare*: e-mail, grupuri de noutăți, considerate ca instrumente de comunicare mediate de calculator etc. [143].

În această categorie de instrumente utilizate prin sisteme TIC în consilierea carierei sunt încadrate și paginile *Wiki,* la fel ca și blog-urile.

Integrarea sistemelor TIC în consilierea în carieră, asistate de calculator, urmăresc utilizarea individuală astfel, încât, de la distanță, să fie lipsite de dificultăți.

Valorificând experiența existentă, utilizăm în cercetare conceptul de ***e-Consiliere în carieră***, care include în sine:

- sprijinul persoanelor aflate în preajmă sau la distanță;
- utilizarea sistemului încorporat, care să permită consilierului și clientului să lucreze cu sistemul side-by-side (unul lângă altul);
- dezvoltarea progresivă a sistemului, în funcție de nevoile clientului.

Explorarea spațiului web este avantajoasă pentru oferirea și prestarea serviciilor, dar utilizarea sistemelor TIC în procesul de consiliere (educațională, psihologică, vocațională etc) solicită o preocupare semnificativă, deoarece uneori se exclude aspectul planificării și coordonării procesului. Ne propunem să definim conceptul de ***e-Consiliere în carieră***, fiind considerată o formă de consiliere în carieră prin intermediul sistemelor TIC.

Termenul *online,* intrat în limbajul nostru odată cu utilizarea tehnologiilor informaționale, descrie starea de a fi conectat sau legat la o rețea electrică, de telefon, de internet sau la alte sisteme care acceptă conexiuni. Această stare permite interacțiunea activă a unei persoane (obiect sau aparat) să dialogheze activ și direct cu un alt sistem integral. Opusul termenului *online* este *offline*, ceea ce determină imposibilitatea dialogării informaționale cu un alt sistem, adică nu este în conexiune/legătură/sesiune, în linie (în rețea), ci este scos în afara (off-) rețelei.

În baza analizei multiplelor situații de utilizare a sistemelor TIC în procesul de ghidare și proiectare, deducem că tehnologiile sunt utilizate în calitate de:

- modalitate de a trezi interesul participanților în procesul de consiliere în carieră, prin apropierea de sistemele TIC;
- instrument în a ajuta persoana să aplice un test la etapa diagnosticării;
- simplificare a procesului de consiliere în carieră în obținerea/interpretarea rezultatelor;
- reducere a timpului dedicat procesului de consiliere în carieră, etc.

Diversitatea termenilor utilizați, impune anumite clarificări. Învățarea/consilierea online, oferă posibilitatea de a interacționa în direct, prin conexiunea sincronă. I. Olimpius, definește

educația la distanță ca o experiență planificată de predare-învățare, fără a constrânge agenții activității la co-prezență sau sincronicitate și este coordonată de o instituție ce furnizează mediat materiale într-o ordine secvențială și logică pentru a fi asimilate de studenți în manieră proprie. Autorul accentuează că realizarea medierii are loc prin modalități diverse cum ar fi material tipărit (prin corespondență), prin tehnologii audio, video sau prin noile tehnologii ale informației și comunicării [58].

Până în prezent, consilierea în carieră a cunoscut diverse forme de realizate: față în față, training-uri, conversație, etc, dar care necesitau prezența simultană a consilierului și a beneficiarului. Analizând mai multe surse, am constatat că nu există o definiție unică a termenului de *consiliere în carieră online* sau la distanță. Portalul *iDreamcareer.com* din India, descrie acest tip de consiliere ca un ajutor, care contribuie la actualizarea carierei candidaților și inspiră încredere în deciziile lor. Acest sprijin online de carieră poate fi acordat oricărui solicitant din țară, pentru a-și rezolva problemele de carieră [151]. *MapMyTalent's Online*, un portal din aceeași țară, descrie că serviciul a venit ca un adevărat dar al tehnologiei moderne pentru noua generație. Indiferent de natura nevoii fiecăruia, testul de aptitudini și sesiunile Skype/online/ telefon pot ajuta în rezolvarea oricărei confuzii cu privire la carieră [159].

În accepția noastră, consilierea în carieră prin utilizarea mijloacelor TIC sau *e-Consiliere în carieră*, este un proces complex bazat pe utilizarea independentă de către beneficiar a sistemului de e-Consiliere în carieră, prin accesarea etapizată în funcție de timpul personal disponibil și având conexiune directă la internet, a instrumentarului adaptat nevoilor grupului-țină. Această modalitate nu diminuează relația consilier-beneficiar, ultimul având posibilitatea de a solicita ajutor la orice etapă.

Studiul reperelor teoretice și bunelor practici ne-au permis să constatăm abordări și modalități de intervenție diferite în cazul consilierii în carieră, prin intermediul sistemelor TIC, dar acestea acoperă doar anumite segmente/obiective ale proiectării carierei. Conceptual, insistăm asupra aplicării paradigmei educaționale moderne și în educația pentru carieră: axarea pe cel ce se educă se detaliază în raport cu acest conținut educațional, punând accent pe implicarea activă a persoanei în proiectarea propriei cariere. Pornind de la acest reper conceptual, configurăm metodologic procesul de *e-Consiliere în carieră*, optând pentru varianta de a acoperi integral obiectivele acestui proces, astfel, încât participantul să decidă singur în funcție de necesitate și de posibilități, solicitarea implicării consilierului: în localitate, la un centru specializat sau pe platforma educațională e-Cariera.

Aspectele metodologice ale *e-Consilierii în carieră* au la bază concepția ghidării și educației pentru carieră, realizată de-a lungul vieții [25], precum și anumite modele, precum *DOTS*, care

prezintă patru etape de planificare a carierei (fig. 2.5). Acest model este funcțional, dar axat prioritar pe satisfacerea nevoilor unui grup distinct de beneficiari – adulți, sau absolvenții programelor de studii. Deoarece cercetarea noastră și-a propus studierea procesului de *consiliere în carieră* pentru mai multe categorii de beneficiari, intenționăm să construim un mecanism propriu de proiectare a carierei în format online, ținând cont de fenomenul globalizării și specificul socioeconomic al perioadei respective.

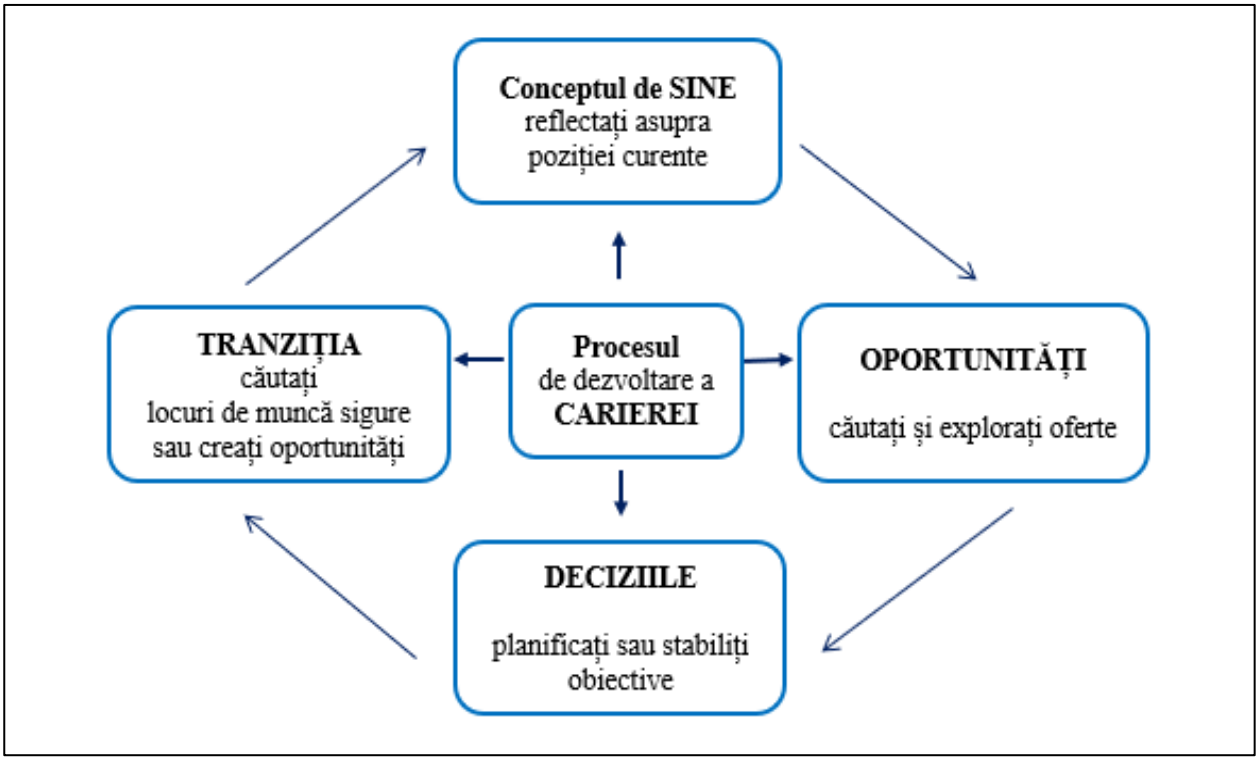


Figura 2.5. Procesul de dezvoltare a carierei conform modelului DOTS (1977) [143]

Mecanismul de proiectare a carierei în format online valorifică elementele constitutive ale competenței de proiectare a carierei: *autocunoaștere, informare, luarea deciziei și marketing vocațional*, care, la nivel operațional, devin finalități prin intermediul cărora putem să creăm un parcurs profesional de durată și în continuă evoluție.

E-Consilierea în carieră poartă un caracter integrativ în sistemul de ghidare și consiliere în carieră, prin intermediul căruia se vor realiza obiectivele ghidării și proiectării carierei. Acest tip de consiliere, la fel ca și consilierea carierei față în față, are ca scop descoperirea potențialului individual, informarea beneficiarului despre ofertele educaționale în raport cu potențialul individual, explorarea oportunităților de integrare în spațiul socioeconomic și deciziei pentru o carieră conștientă. Totodată, această abordare nu exclude relaționarea dintre consilier și beneficiar, în situație de necesitate.

Viziunea integralistă (prezentată în paragraful anterior) o considerăm drept reper psihopedagogic al e-Consilierii în carieră, fiind reflectată la: nivel conceptual, nivel suportiv, nivel al eficientizării procesului de educație pentru carieră.

Potrivit acestei abordări, în consilierea carierei prin intermediul sistemelor TIC, distingem două tipuri de servicii:

- *e-Consiliere în carieră*, unde beneficiarul se poate implica în ritm propriu, fără intervenția consilierului în carieră, dar, totodată, primind informația necesară, conform obiectivelor de ghidare și de proiectare a carierei;
- *consiliere în carieră mixtă*, care se desfășoară concomitent, fiind implicați ambii actori (consilierul în carieră și beneficiarul/utilizatorul) sau la solicitarea beneficiarului, poate avea loc implicarea pe parcurs sau la finalul procesului de consiliere, prin contactarea consilierului pentru un ajutor sau pentru o programare eventuală.

Abordarea sistemică în e-Consilierea în carieră vizează înțelegerea și controlul structurilor complexe (construcția platformei ***e-Cariera*** cu toate componentele sale) și evolutive (modul de funcționare și tendințele de dezvoltare a componentelor platformei, în raport cu nevoile beneficiarului) în procesul de proiectare a carierei.

În contextul celor expuse, formulăm o definiție a termenului *de consiliere în carieră în format online*, pe care o înaintăm ca termen de referință în cercetare: *consilierea în carieră în format online sau e-Consilierea în carieră este o formă de realizare a procesului de ghidare și de proiectare a carierei, prin intermediului unui set de instrumente, ordonate și integrate conceptual și algoritmic, în cadrul unei platforme, abordate sistemic, orientate spre formarea competenței de proiectare a carierei.* Această formulare ne permite să conturăm o imagine amplă asupra procesului de consiliere în carieră în format online, realizând un demers logic asupra produsului obținut.

La baza procesului de e-Consiliere în carieră plasăm reperele conceptuale ale celor două domenii: educația pentru carieră și sistemele TIC. În scopul configurării bazei conceptuale, facem referință și la suportul metodologic din domeniul TIC, fiind apreciat drept domeniu care oferă mecanismele, mijloacele necesare pentru realizarea consilierii în carieră. Din multitudinea de modele și abordări privind utilizarea tehnologiilor informaționale în educație, am selectat *modelul de acceptare a tehnologiilor (TAM)*, propus de către F. D. Davis [164, p 152], fiind o adaptare a teoriei acțiunii raționale, ne-am propus să adaptăm acest model pentru platforma educațională e-Cariera, oferind astfel o explicație a utilizării noilor tehnologii în ghidarea și proiectarea carierei în format online.

Constructele de bază ale aceste abordări exprimă:

- *utilitatea percepută*, care descrie „gradul în care o persoană crede că utilizarea unui

anumit sistem conduce la creșterea performanței activităților sale într-un context organizațional";

- *ușurință în utilizare percepută*, care explică „gradul în care o persoană se așteaptă ca utilizarea unui anumit sistem să fie fără efort" [idem, p. 151].

Reperele teoretico-conceptuale prezentate ne-au servit drept temei în conceptualizarea utilizatorului TIC, în procesul de proiectare a carierei (fig. 2.6).

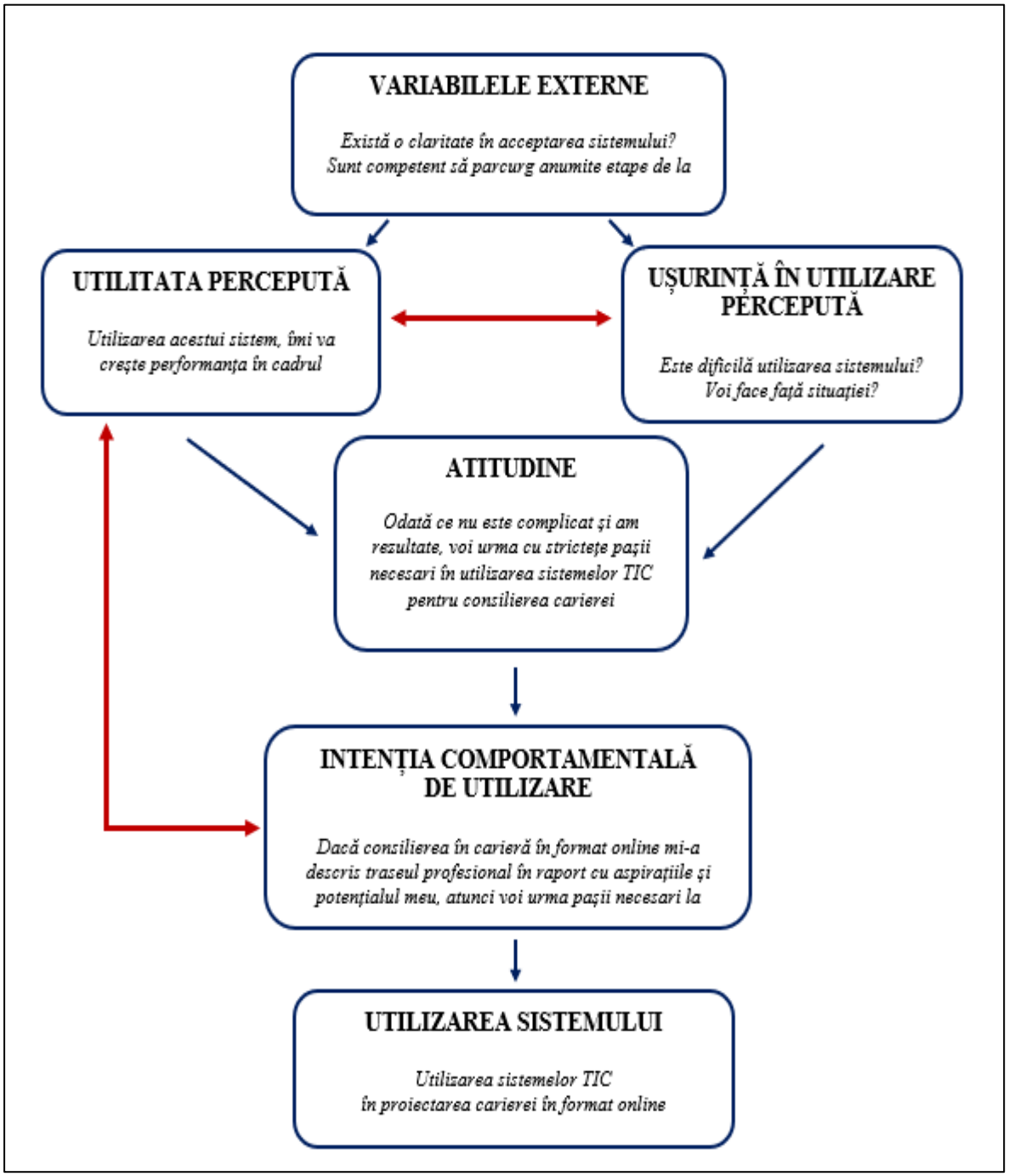


Figura 2.6. Modelul de acceptare a tehnologiilor TAM, adaptat pentru PE e-Cariera

Am preluat esența conceptuală a acestui model, deoarece a stat la baza numeroaselor studii și experimente și a fost testat în contexte de acceptare a sistemelor și tehnologiilor:

- sisteme informatice implementate în diferite domenii (sănătate, mediu, educație etc.);
- biblioteci digitale, spreadsheets, e-government, e-learning, sisteme și aplicații mobile etc.

Tehnologiile informaționale avansate utilizate atât la nivel individual, cât și în cadrul organizațiilor cu o flexibilitate ridicată, bazată pe libertatea sau independența activității în raport cu spațiul și timpul, solicită pregătirea persoanei.

Ținând cont de cele menționate anterior, concretizăm că acțiunea individului este determinată de valori comune, validate colectiv, iar epoca digitală solicită mișcare și schimbare rapidă, ceea ce face să crească solicitările indivizilor pe piața de consum. Astfel, tot mai mulți autori specifică faptul că în societatea de consum nevoia de informare crește și, indiferent de volumul de informație, utilizatorul, deseori, este implicat în cursa de a naviga fără rost în mediul online, de a achiziționa produsul impus, nefiind sigur de acoperirea nevoilor sale. Astfel, într-o societate bazată pe consumerism, omului i se conferă o falsă cunoaștere și, în același timp, îl face să creadă că e bine informat [48].

E-Consilierea în carieră este o intervenție educațional-formativă, orientată spre realizarea nevoii beneficiarului, de aceea este oportun de menționat principiile care vor sta la baza realizării acestui proces:

Respectul reciproc. Consilierul în carieră, prin statutul profesional, percepe și apreciază beneficiarul ca personalitate, fără a se situa într-o poziție de superioritate sau de inferioritate. „Respectul reciproc se câștigă permanent pe parcursul procesului de consiliere, atât de către consilier cât și de către consiliat. Consilierul trebuie să evite atât umilirea clientului, cât și mila față de consiliat” [46, p. 41].

Principiul încrederii reciproce. Acest principiu, de natură pedagogică, creează ***climatul optim de acțiune,*** al procesului de e-Consiliere în carieră.

Principiul non-agresivității, presupune păstrarea echilibrului în *comunicarea față în față* sau *online* cu beneficiarul, evitând orice manifestări agresive în procesul *e-Consiliere în carieră*, ținând cont de specificul tehnologiilor informaționale.

Principiul non-manipulării. Beneficiarul are dreptul alegerii și al deciziei personale în constituirea traseului educațional.

Principiul confidențialității. Toate informațiile cu caracter personal, de care dispune platforma educațională e-Cariera, nu vor fi furnizate părților terțe, decât cu acordul beneficiarului.

Principiul orientării, bazat pe principiul pedagogic, devine ca principiu de acțiune

educațională ce contribuie la concentrarea procesului consilierii spre aspirațiile beneficiarului și necesitățile socioeconomice la un moment dat.

Principiul integrării se poate raporta atât la compatibilitatea dintre potențialul individual – aspirațiile beneficiarului, cât și la cerințele pieței muncii/componenta socială.

Aceste principii sunt formulate ca urmare a specificului activității de *e-Consiliere în carieră,* însă, ținând cont de natura acestui serviciu, considerăm relevantă inclusiv și respectarea principiilor specifice consilierii (*conştientizarea problemei, a soluției, a căilor de acțiune; empatia; actualizarea; autenticitatea)*. În acest context, în activitatea de consiliere în carieră, *deontologia consilierului* are o importanță majoră, devenind baza unui climat de susținere afectivă. Deoarece relația consilier – beneficiar se va realiza deseori la distanță, prin respectarea acestor principii, consilierul va conduce clientul la o înțelegere profundă a obiectivelor propuse pentru realizarea traseului profesional.

Constatăm că utilizarea sistemelor TIC în procesul consilierii în carierei oferă o gamă largă de oportunități, cum ar fi:

- accesibilitate crescută persoanelor de la distanță;
- reducerea investițiilor în materialele necesare pentru realizarea procesului de consiliere în carieră (materiale birotice);
- oferirea suportului persoanelor de la distanță și a persoanelor dezavantajate, în lipsa unui centru specializat în apropiere de localitate;
- interactivitate cu privire la solicitarea ajutorului cu referire la intervenția consilierului;
- sprijinirea unui număr mare de beneficiari, ținând cont de numărul mic de angajați;
- program individualizat pentru optimizarea timpului personal pentru parcurgerea procesului de consiliere de către beneficiar;
- integrarea internetului în aparate pe care le folosim în viața cotidiană, sporește accesul online;
- conținut individualizat: utilizatorii pot să-și ajusteze nevoile față de conținuturile online.

Pe lângă reperele metodologice ce reflectă sistemele TIC, e-Consilierea în carieră necesită configurarea clară, metodologic argumentată a procesului de consiliere în carieră. Această preocupare se bazează pe valorificarea unor principii ce reflectă condițiile societății actuale și relaționarea individului cu mediul său de viață. Șansele egale de integrare socială, declarate drept principiu de bază al unei societăți democratice, presupun șanse egale la o educație de calitate, atât sub aspectul formării culturii generale, cât și sub aspectul culturii de specialitate. Ca actor activ al propriei deveniri, persoana trebuie să-și proiecteze cariera, pornind de la capacitățile și aspirațiile proprii, luând în considerație cerințele pieței muncii.

În context educațional, proiectarea carierei este susținută de acțiuni de ghidare în carieră: diverse modalități adaptate la nevoile beneficiarului cu accent pe consilierea în carieră.

E-Consilierea pentru cariera solicită o viziune clară asupra întregului proces, asupra instrumentarului utilizat, precum și a finalităților atinse în urma acestui proces.

Conceptualizarea platformei educaționale e-Cariera necesită un cadru conceptual care să susțină procesul de proiectare a carierei prin intermediul sistemelor TIC. Produsul creat solicită un anumit context de aplicare și dezvoltare a serviciilor acestuia, conturat de o viziune clară și ținând cont de modelul dimensional al platformei.

Platforma educațională e-Cariera (*PE e-Cariera*) este un instrument interactiv prin intermediul căruia se va realiza procesul de *e-Consiliere în carieră* a beneficiarilor.

Structura platformei este determinată de *etapele proiectării carierei:*

- etapa de pregătire;
- opțiunea profesională;
- decizia profesională;
- formarea profesională;
- managementul propriu-zis al carierei

și corelează cu *obiectivele ghidării și proiectării carierei*:

- formarea nevoii de proiectare a carierei, a sistemului de atitudini, valori și competențe, ce facilitează integrarea socioprofesională, decizia pentru carieră;
- cunoașterea potențialului individual al persoanei;
- informarea;
- realizarea activităților de marketing vocațional, accentuând astfel demersul procesului de *e-Consiliere pentru cariera* și determinând interconexiunea dintre toate compartimentele platformei educaționale.

La fel valorificăm și etapele procesului de *e-Consiliere pentru cariera*:

- *etapa preliminară*, caracterizată prin crearea raportului de comunicare și informarea despre derularea procesului de *e-Consiliere pentru cariera*;
- *etapa diagnostică*, axată pe descoperirea potențialului individual al beneficiarului;
- *etapa de informare*, care tinde să răspundă nevoilor educaționale sau de angajare ale beneficiarului;
- *etapa decizională*, *ce* se axează pe valorificarea potențialului individual prin implicarea în activități de voluntariat/internship, pentru identificarea segmentului pieței muncii;
- în *etapa de implementare și încheiere*, beneficiarul completează dosarul de admitere/angajare;

- *consilierea mixtă* este opțională; în cadrul acestei etape, beneficiarul, apelează la consilier pentru examinarea portofoliului de carieră și soluționarea neclarităților. Deși am constituit și am exersat acest algoritm de *e-Consiliere pentru cariera*, beneficiarul poate apela la consilier de câte ori are nevoie.

Platforma vizează asigurarea condițiilor de proiectare a carierei, corelate cu perspectiva de integrare socioprofesională:

- acoperirea nevoilor educaționale prin acces la informație și activități de *e-Consiliere pentru cariera*;
- acoperirea nevoilor de cunoaștere a potențialului individual și a opțiunilor profesionale;
- susținerea în luarea deciziei pentru integrarea socioprofesională;
- proiectarea viziunii de viitor prin îmbinarea laturilor sus-menționate într-un plan de carieră, care contribuie la dezvoltarea responsabilității personale pentru proiectarea carierei, aspect definitoriu pentru inserția și realizarea profesională.

Platforma educațională e-Cariera își atribuie *misiunea* de a susține beneficiarii în procesul de formare și dezvoltare a competenței de proiectare a carierei prin intermediul sistemelor TIC, ce *vizează* dezvoltarea responsabilității personale pentru proiectarea carierei, reduce distanța dintre beneficiar și consilierul în carieră, prin acoperirea unui lot extins de beneficiari.

Platforma educațională e-Cariera reflectă misiunea **tridimensională,** reflectată în figura 2.7 și anume:

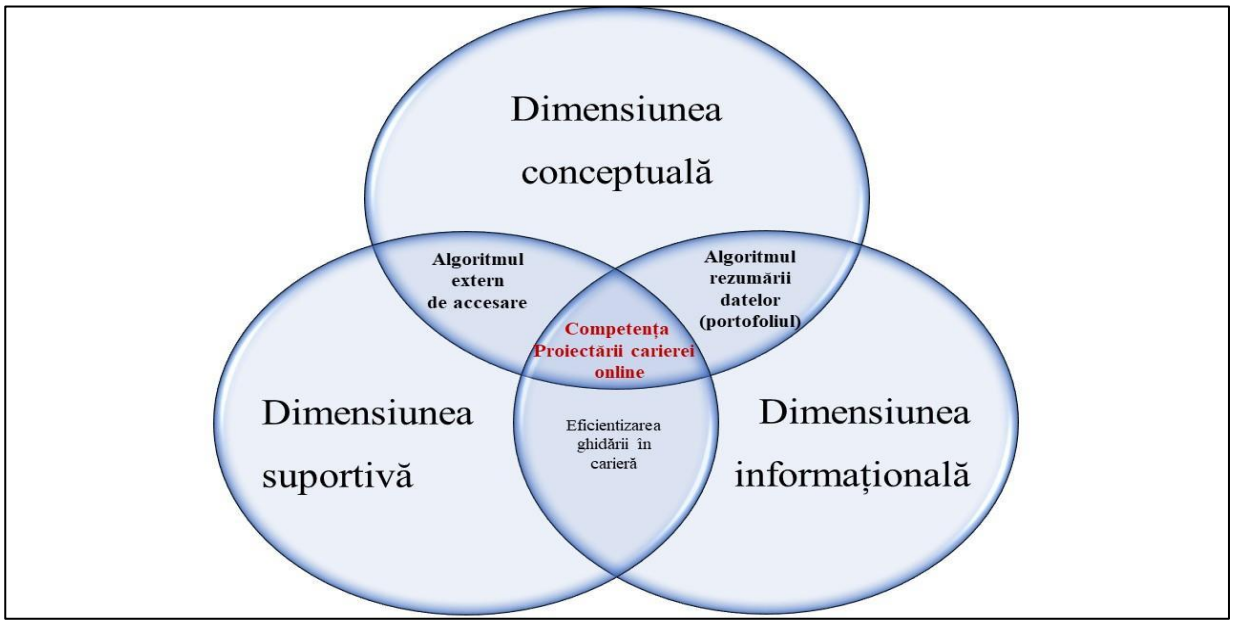


Figura 2.7. Configurația Platformei Educaționale e-Cariera

- servește drept reper conceptual, accentuând *dimensiunea conceptuală*, care devine

mijloc de instruire pentru formarea competenței de proiectare a carierei, flexibilă și individualizată centrată pe beneficiar;

- servește drept suport tehnologic, conturând *dimensiunea informațională* pentru consiliere în carieră a beneficiarilor, la distanță, ceea ce presupune utilizarea tehnologiilor TIC.
- servește drept modalitate de realizare a unui proces mixt de consiliere în carieră, ceea ce conturează *dimensiunea suportivă*.

Configurația platformei educaționale e-Cariera este interdependentă și funcționează în baza:

- algoritmului extern de accesare;
- algoritmului rezumării datelor (generarea portofoliului de carieră, care oferă un cod personal de carieră);
- eficientizării ghidării în carieră.

În acest mod configurația platformei contribuie la formarea competenței de proiectare a carierei în format online.

Platforma educațională *e-Cariera* asigură descrierea clară și concisă a sarcinilor și a obiectivelor componentelor platformei, precum și respectarea anumitor principii, care vor asigura desfășurarea eficientă a serviciului de *e-Consiliere pentru cariera*. Aceste aspecte sunt condiții necesare pentru atingerea finalităților educaționale, în scopul obținerii unui rezultat clar și concis cu privire la constituirea traseului educațional sau profesional. Constructul platformei are la bază trei dimensiuni, care-i asigură un caracter integrativ.

În acest context, putem conchide că platforma educațională e-Cariera funcționează în baza unui sistem de principii, care asigură abordarea sistemică și utilizarea sistematică.

Principiul algoritmizării în procesul de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei în format online, descrie *algoritmul de accesare* a platformei în raport cu fiecare grup – țintă la diferite etape de accesare.

Principiul valorificării sistemelor TIC determină posibilitatea accesării platformei educaționale, indiferent de distanță, indiferent de timp, oferind acces liber beneficiarilor interesați de constituirea traseului profesional, fiind conectați la internet. Totodată, acest principiu în procesul de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei în format online, oferă posibilitatea dezvoltării continue în raport cu posibilitățile TIC.

Principiul abordării sistemice îmbină obiectivele-cadru ale ghidării și proiectării carierei, în raport cu nevoile beneficiarului, pentru constituirea traseului profesional, ținând cont de triada *vreau-pot-trebuie,* conturând profilul ocupațional al persoanei. În același timp, platforma educațională asigură acces pentru implicare sistematică, pe parcursul vieții, în elaborarea sau

ajustarea proiectului de carieră.

Instrucțiunile platformei servesc drept reper în elaborarea portofoliului de carieră în format online și prezintă o modalitate de susținere a beneficiarilor, în ritm propriu, în dezvoltarea abilităților de planificare și gestionare a propriei cariere.

În demersul realizării *platformei educaționale e-Cariera* există trei niveluri de percepție:

- *extern*, destinat utilizatorilor, care își exprimă cerințele informaționale cu privire la serviciul de e-Consiliere în cariera, prin accesarea site-ului și parcurgerea algoritmului/ traseului de e-Consiliere în cariera;
- *conceptual*, destinat consilierului în carieră, ce concretizează demersul procesului de e-Consiliere în carieră printr-un algoritm structurat cu pași concreți de acțiune;
- *intern*, corespunzător administratorului/programatorului, care gestionează și realizează reprezentarea datelor.

Pentru realizarea acestui *proces complex și sistemic de e-Consiliere în cariera***,** platforma educațională asigură:

- *accesibilitate și flexibilitate* – utilizarea platformei realizează prin descrierea pașilor necesari de parcurgere cu posibilitatea de a salva rezultatele și utilizatorul poate reveni din diferite locuri (smartphone, liceu, acasă etc) pentru continuarea procesului;
- *personalizare*–utilizarea platformei permite utilizatorului crearea profilului personalizat care contribuie la proiectarea carierei personale în format online, prin descoperirea potențialului individual și prin crearea traseului profesional pentru tranziția în piața muncii;
- *relevanța* dintre profilul potențialului individual și finalitățile procesului educațional;
- *conținutul dinamic* – reactualizarea permanentă a conținutului în raport cu nevoile beneficiarului;
- *gestionarea* conturilor utilizatorilor de către nivelul intern.

Sistemul de *e-Consiliere în cariera*, reprezintă un instrument de evaluare al profilului vocațional al beneficiarului și ghidează beneficiarul spre crearea portofoliului de dezvoltare personală, prin interacțiunea online sau mixtă dintre beneficiar și consilierii în carieră.

Serviciul de *e-Consiliere în cariera* este orientat asupra diferitor grupuri țintă:

Liceenii, care doresc să ia decizii cu privire la cariera profesională:

- să analizeze profilul personal vocațional, pentru alegerea parcursului de formare profesională
- elaborarea portofoliului de carieră pentru studii.

Studenții anului I, pentru:

- crearea profilului vocațional, în scopul ajustărilor pe parcurs a nevoilor de dezvoltare personală, a analizei posibilităților de integrare în activități de voluntariat pentru obținerea experienței profesionale (conform Legii voluntariatului) [157];
- inițierea portofoliului de dezvoltare personală și elaborarea proiectului de carieră

Studenții anului II, pentru:

- ajustarea necesităților educaționale în procesul formării profesionale, prin accesarea cursurilor opționale (managementul timpului, managementul proiectelor etc.);
- determinarea instituției privind realizarea stagiilor de practică (specialitate, extracurriculară, licență);
- completarea portofoliului de carieră și extinderea proiectului personal de carieră.

Studenții anului III, pentru:

- determinarea domeniului de formare pentru ciclul II – Masterat;
- reactualizarea portofoliului de carieră și extinderea proiectului personal de carieră;
- pregătirea pentru inserția în câmpul muncii:
- explorarea companiilor ce prezintă interes pentru angajare;
- contactarea companiilor, pentru analiza ofertelor;
- pregătirea dosarului de angajare;
- susținerea interviului de angajare.

Absolvenții instituțiilor superioare de învățământ, pentru:

- reactualizarea portofoliului de carieră pentru angajare;
- accesarea informațiilor specifice/utile cu privire la domeniile de interes profesional;
- identificarea posibilităților de formare sau recalificare profesională.

Persoanele adulte, aflate în curs de dezvoltare profesională, pentru:

- determinarea programelor de formare continuă;
- participarea la programe de dezvoltare profesională;
- constituirea unor posibile căi pentru carieră (accesarea ofertelor de angajare, re-evaluarea dosarului de angajare etc.).

Aceste repere conceptuale ne-au condus la ideea conturării unei *coordonate teoretice a consilierii în carieră prin utilizarea sistemelor TIC,* prezentată schematic în figura 2.8, care reflectă:

- *principiul algoritmizării,* conturat de teoriile sociologice ale lui T. Parsons, R. Boudon, J Elsers, T Kotarbinski, prin care s-au explicat mecanismele acțiunii umane de la raționalitate spre eficiență;
- *principiul abordării sistemice* care a îmbinat teoriile carierei conform cărora acționează individul în alegerea carierei sale;

- *principiul valorificării sistemelor TIC* care explică cum funcționează sistemele și cum putem crea un algoritm de acțiune în baza teoriei comportamentului planificat.

În aceeași ordine de idei, raportăm principiile modelului teoretic de formare a CPC sunt într-o relație interdependentă cu obiectivele ghidării și proiectării carierei**,** care formând un model integru prin îmbinarea algoritmizată a aspectelor teoretice și practice.

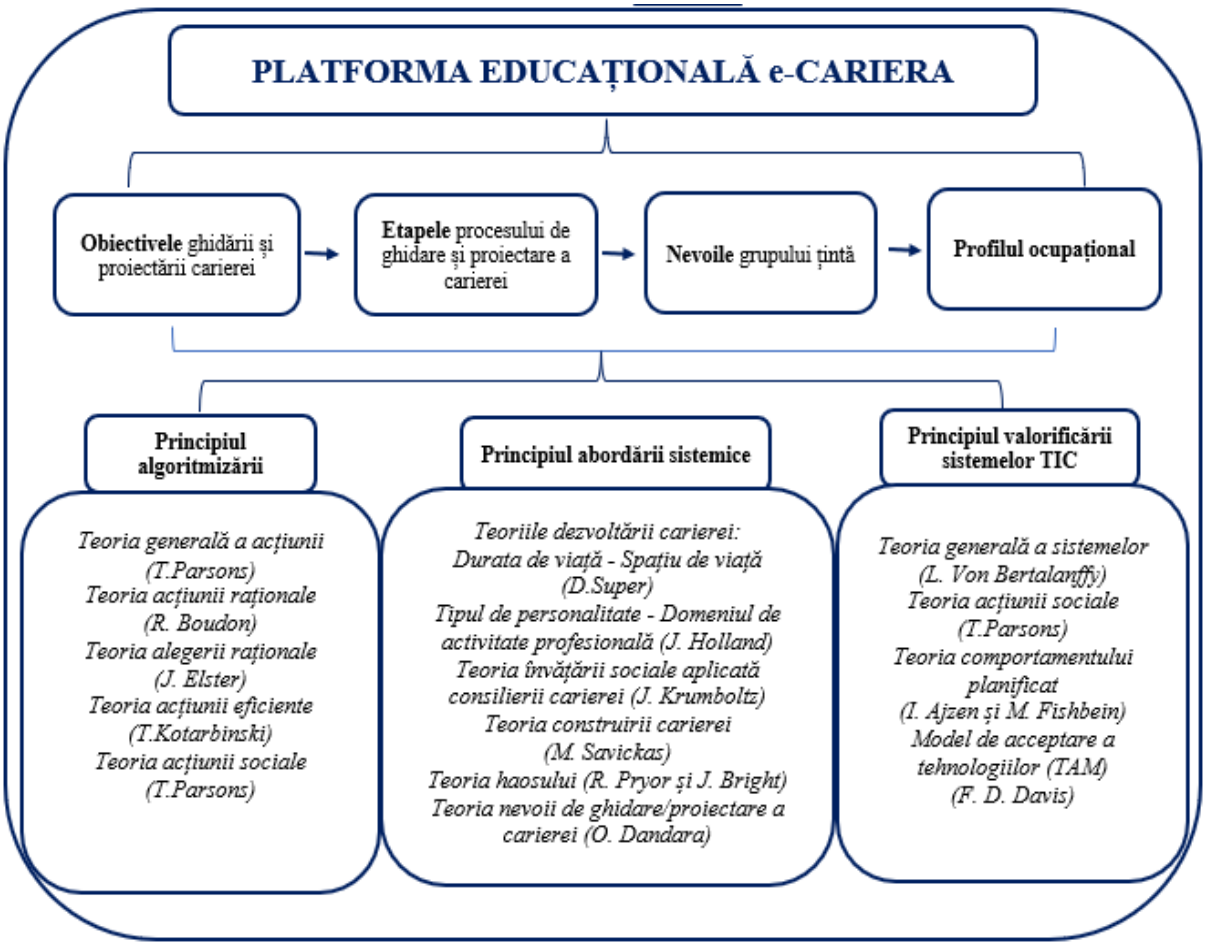


Figura 2.8. Coordonata teoretică a consilierii în carieră prin utilizarea sistemelor TIC

Corelația principiilor de funcționare a e-Consilierii în carieră cu etapele procesului de ghidare în carieră, cu obiectivele, precum și cu nevoile grupului-țintă, racordate la profilul ocupațional al beneficiarului (detalierea acestor repere conceptuale fiind prezentată mai sus).

Funcționarea platformei electronice este determinată de principiul *valorificării posibilităților sistemelor TIC,* care se declară ca sisteme deschise, deoarece:

- este pusă în acces liber tuturor beneficiarilor interesați de constituirea calitativă a traseului profesional;
- conexiunea la internet asigură accesarea platformei de la distanță, în raport cu disponibilitatea beneficiarului.

În același timp, lipsa elementului subiectiv din partea consilierului, dar și obținerea rezumatului la finalizarea procesului valorifică aplicabilitatea sistemelor în procesul de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei în format online. Totodată, beneficiarul poate solicita intervenția consilierului în carieră, prin intermediul poștei electronice. Adaptarea și reactualizarea platformei electronice poate fi realizată în baza chestionarului de evaluare cu privire la:

- gradul de complexitate în utilizarea platformei;
- gradul de acoperire a nevoilor beneficiarului;
- gradul de complexitate și claritate a răspunsurilor primite.

Utilizarea platformei educaționale e-Cariera se va realiza etapizat, adică *algoritmic,* beneficiarul primind acces la etapa următoare doar prin realizarea etapelor precedente. Platforma electronică este pusă în acces liber tuturor beneficiarilor interesați de consiliere în carieră.

Pentru accesarea serviciului este nevoie de conexiune la internet, care asigură accesarea site-ului de la distanță, pentru realizarea *e-Consiliere în carieră*.

Așa cum menționam mai sus, platforma oferită beneficiarilor este configurată de cele trei dimensiuni: *conceptuală, suportivă și informațională*. Dimensiunea conceptuală este reflectată în *coordonata teoretică*, care exprimă constructul procesului de ghidare-proiectare a carierei, având la bază obiectivele și etapele procesului, nevoile grupului-țintă, precum și configurația profilului domeniului de activitate profesională. Acestea exercită influența educațională, prin utilizarea sistemelor TIC. Elemente-cheie funcționează în baza principiului abordării sistemice, adaptându-se algoritmizat la programul adaptat unui anumit grup-țintă. Explorarea platformei va fi accesibilă după *crearea contului personal*, după care se poate explora meniul principal pentru a vedea complexitatea procesului de *e-Consiliere în cariera*, însă parcurgerea etapelor va avea loc conform algoritmului stabilit. La necesitate, utilizatorul va apela direct la suportul consilierului în carieră prin *Messenger* sau prin intermediul *e-mail* (e.cariera@gmail.com).

Conținutul procesului de *e-Consiliere în cariera* este configurat în baza reperelor conceptuale privind *factorii și contextul* care influențează persoana în alegerea profesiei, deciziei pentru carieră, precum și caracterul evoluției raportului: persoană – activitate profesională (teoriile lui D. Super, S. Niles ș.a), care ne-a permis să adaptăm programul de influență la fiecare grup-țintă de beneficiari, mai mult ca atât, să personalizăm influența educativă (aspect specific procesului de consiliere).

Pornind de la reperele teoretice, am configurat o metodologie care să asigure deschiderea procesului de *e-Consiliere în cariera* pentru întreg parcursul vieții persoanei, cu ajustarea adecvată a proiectării carierei la contextul de învățare continuă și educație permanentă.

Figura 2.9 reflectă *coordonata praxiologică,* unde etapele e-Consilierii în carieră sunt în

relație directă cu obiectivele ghidării și proiectării carierei.

În acest context, argumentăm că competența de proiectare a carierei în format online poate fi formată doar din perspectiva abordării sistemice în educație, ceea ce îmbină armonios parcurgerea de către subiectul consilierii carierei a etapelor e-Consilierii în carieră cu accent pe obiectivele de ghidare și proiectare a carierei.

Atenționăm asupra abordării sistemice a procesului de *e-Consiliere în cariera*. Coordonata prezentată solicită un proces bazat pe realizarea consecutivă a etapelor consilierii în carieră în conexiune cu finalitățile procesului. Necesitatea detalierilor axate pe specificul celor patru finalități ale consilierii în carieră vine să aducă claritate în utilizarea platformei e-Cariera.

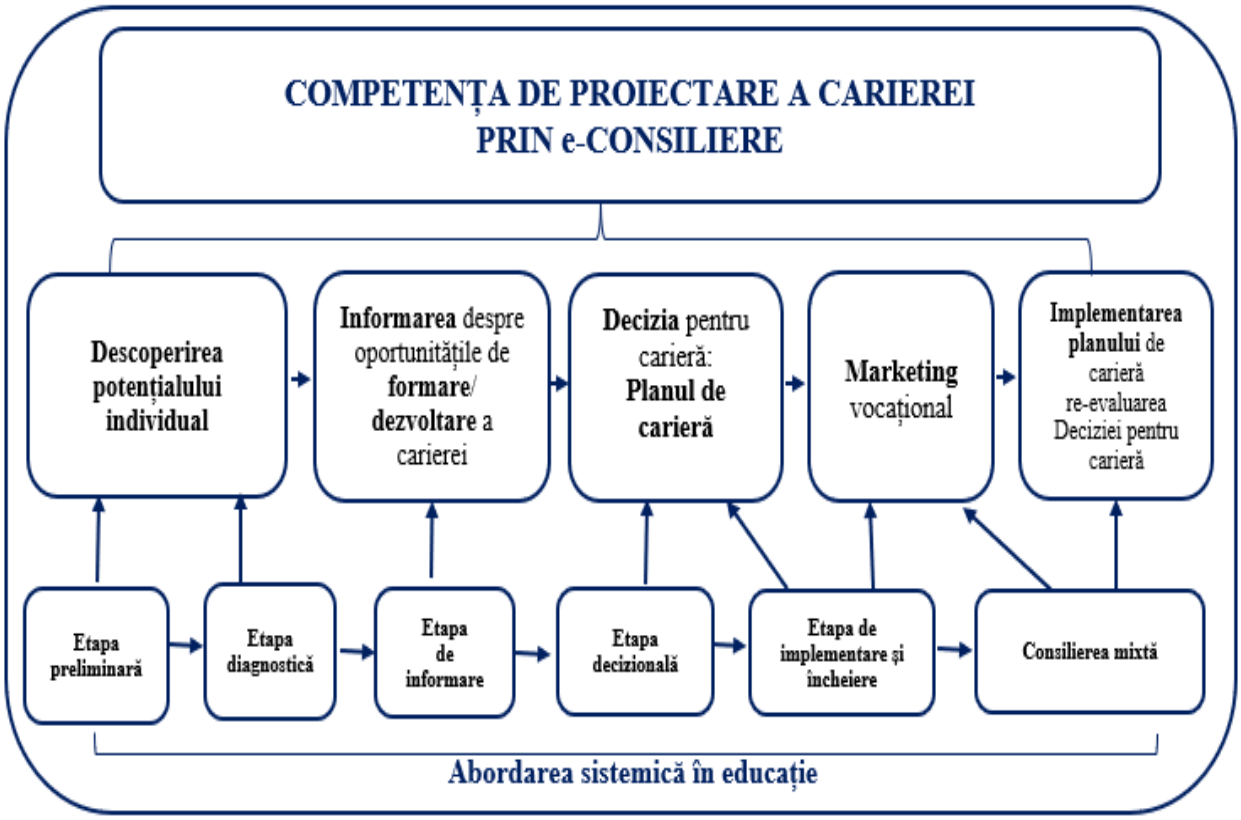


Figura 2.9. Coordonata praxiologică a consilierii în carieră prin utilizarea sistemelor TIC

Este necesară și importantă o viziune complexă asupra procesului de e-Consiliere, cu stabilirea interconexiunii dintre toate *etapele,* care constituie traseul pe care îl parcurge consilierul împreună cu discipolul (chiar și prin modalitatea asincronă de realizare a procesului) și finalitățile stabilite, care reflectă esența conceptuală a ghidării/proiectării carierei.

Astfel, *etapa preliminară* (axată preponderent pe imaginea de sine a beneficiarului și pe cunoașterea de sine până la momentul implicării în e-consiliere) și *diagnostică*, conectată la finalitatea proiectării carierei – *descoperirea/cunoașterea potențialului individual*, are drept scop

identificarea de către subiect a propriilor interese, motive, atitudini, valori, capacități, care configurează tipul de personalitate deținător al condițiilor subiective favorabile realizării carierei într-un anumit domeniu. Cunoaștem că succesul personal și profesional în mare măsură depinde *de autocunoaștere,* realizându-se prin *descoperirea potențialului individual.* Identificarea vocațională, conștientizarea posibilităților și capacităților personale oferă o viziune realistă asupra perspectivei de realizare în carieră.

Etapa de informare are scopul de a realiza o altă finalitate importantă a proiectării carierei – *informarea,* care este importantă pentru documentarea privind:

- profilul de studii pe care îl pot alege la ciclul liceal;
- posibilitățile și formele de calificare profesională;
- ofertele educaționale ale învățământului profesional, mediu de specialitate, superior;
- profilul instituției (superioare) de învățământ;
- lumea profesiilor și specificul acestora;
- prognoza pieței muncii și a Barometrului profesiilor;
- perspectivele dezvoltării social-economice și oferta socială de muncă în diferite sectoare de activitate;
- cerințele vieții sociale și importanța contribuției personale pentru o reușită pe măsura așteptărilor.

Informarea despre lumea profesiilor apare ca o cunoaștere a avantajelor și a dezavantajelor profesiilor, a exigențelor și a riscurilor pe care le presupun. Managementul eficient al informației permite beneficiarului să identifice și să evalueze oportunitățile necesare de integrare socioeconomică, precum și adaptarea persoanei la schimbările permanente ale mediului. Explorarea domeniilor de integrare socioprofesională privește oricare grup – țintă, atât în faza incipientă (interesați de explorarea domeniilor educaționale (instituțiile de învățământ), de activități și domenii de voluntariat) precum și în faza dezvoltării/evoluției carierei profesionale, care optează prioritar pentru explorarea domeniilor profesionale din perspectiva încadrării în câmpul muncii.

Etapa decizională a e-Consilierii în carieră este conectată la finalitatea proiectării carierei – *decizia pentru carieră*, prin care se pune accent pe aspectul formativ, țintind în formarea unor competențe ce favorizează integrarea socioprofesională a persoanei. Realizarea consecutivă a e-Consilierii în carieră, menționată mai sus, își găsește explicația și prin faptul că doar o bună cunoaștere de sine și o bună informare influențează calitatea *luării deciziei* privind formarea și activitatea profesională. Luarea deciziei depinde de particularitățile individuale, dar, ca orice abilitate, necesită să fie exersată (fig. 2.10). Din acest considerent, un proces organizat de ghidare

în carieră este benefic pentru personalitate.

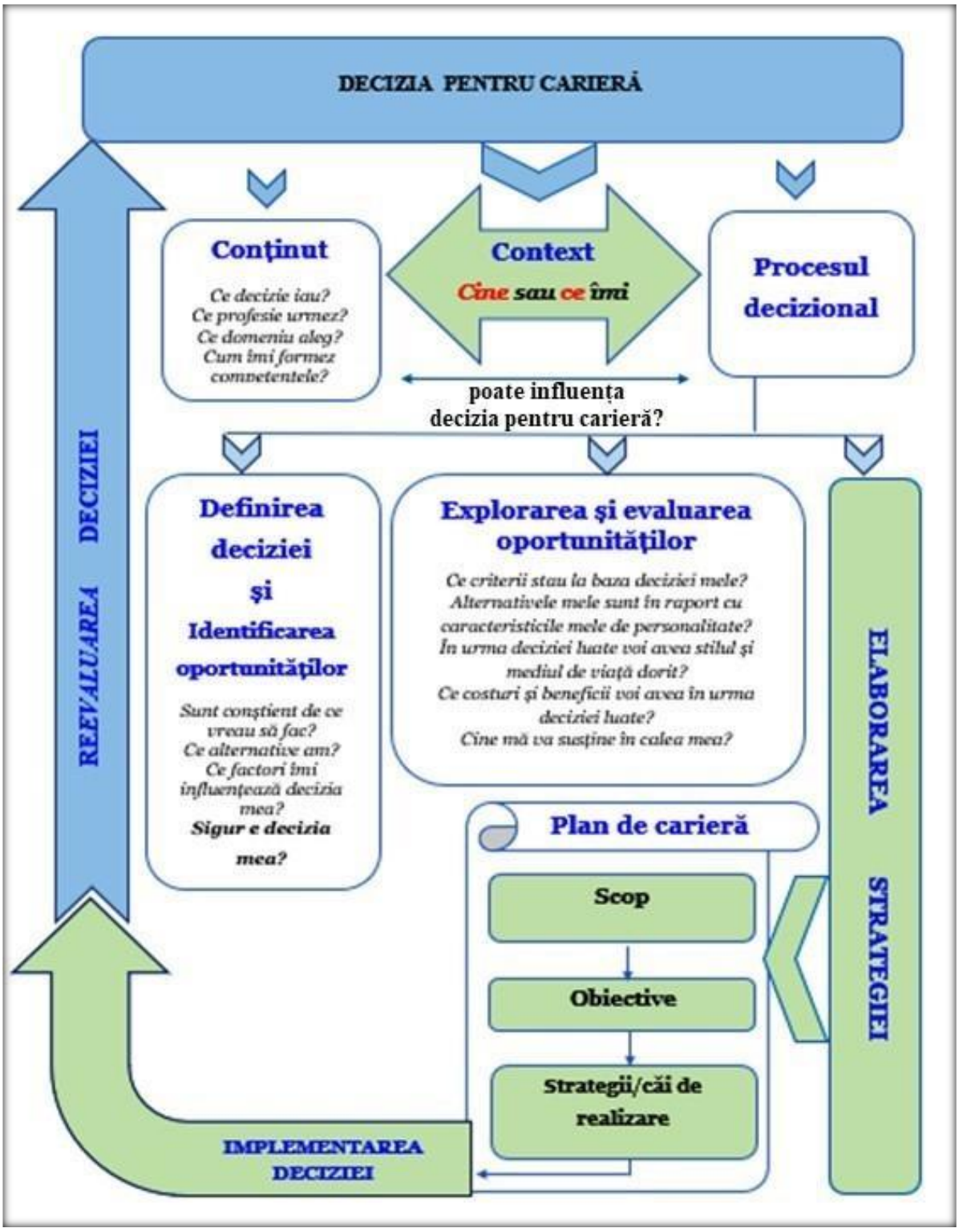


Figura 2.10. Conţinutul procesului decizional ***(elaborat: A. Cotruța)***

Procesul de luare a deciziei este unul complex, fapt care îi atribuie un loc anume în procesul de e-Consiliere. *Decizia în carieră,* ca algoritm practic de luare a deciziei, are o semnificație

deosebită în viața persoanei, din momentul ce aceasta precizează forma și domeniul său de activitate socioprofesională. Rolul semnificativ îl are valorificarea corectă a potențialului persoanei: aptitudini, deprinderi și cunoștințe. În cele din urmă, este un rezultat al procesului de formare individuală și apare ca o traiectorie a orientării beneficiarului în societate. Calitatea luării deciziei în carieră reflectă echilibrul între potențialul individual și condițiile de integrare socioprofesională.

Etapa de încheiere și implementare a e-Consilierii face joncțiunea dintre două finalități ale proiectării carierei: *decizia pentru carieră* și *marketingul vocațional*. Această configurație a procesului este determinată de caracterul prospectiv al proiectării carierei, care pune accent pe aspectul ideatic al procesului (aspirațiile și planurile de viitor) și aspectul aplicativ-funcțional, exprimat prin proiectul de carieră. Cunoașterea propriului potențial, buna informare și abilitatea de a lua decizie pot rămâne nevalorificate fără autopromovarea propriei persoane în piața muncii.

Activitățile de marketing vocațional, promovarea și autopromovarea personalității pun în valoare potențialul individual și oferă posibilitatea de a demonstra potrivirea persoanei pentru un anumit gen de activitate profesională. Dezvoltarea abilităților de realizare a *marketingului vocațional*, prin identificarea nevoilor pieței muncii și prin promovarea potențialului individual, presupun multiple activități complexe, printre care CV EuroPass și scrisoarea de intenție constituie doar o parte a dosarului candidatului.

Valoarea aplicativă a e-Consilierii în carieră rezidă în abordarea sistemică a procesului de ghidare în carieră și transpunerea acestor repere conceptuale într-un context tehnologic, prin valorificarea posibilităților complexe de funcționare a platformei educaționale e-Cariera.

Beneficiarul poate să-și proiecteze carieră doar dacă este creat contextul educațional care conturează punerea unor accente ce permit stabilirea unor conexiuni între aspecte definitorii pentru crearea unei imagini complexe privind perspectiva integrării socioprofesionale: cunoașterea potențialului individual, ce permite configurarea imaginii de sine în raport cu activitatea profesională; informarea despre piața muncii și despre particularitățile activității profesionale, care îi permit să aibă o viziune clară privind condițiile de integrare socioprofesională; marketingul vocațional care îi permite să acționează în condițiile unei economii de piață; luarea deciziilor.

Configurația conceptual-metodologică a platformei educaționale e-Cariera și a procesului de e-Consiliere în carieră, reflectată în lucrare, are un grad sporit de transfer și poate fi utilizată atât în contextul educației formale (în procesul de ghidare în carieră realizat în școală), cât și în cadrul educației non-formale (în centre de consiliere sau proiecte ce au scopul de formare a competenței de proiectare a carierei).

Procesul de proiectare a carierei se include în viața activă a fiecărui individ, depășind cadrul formal al instruirii. În același timp, recunoaștem potențialul formării și forța modelatoare a educației

instituționalizate, fapt care impune valorificarea potențialului sistemului educațional. În acest sens, pentru obținerea unui rezultat mai bun, este necesară o relaționare a mediului preuniversitar-universitar-piața muncii, relație care îl privește direct pe beneficiar, care îl încadrează în acest sistem și urmează să-l transforme într-o parte activă a acestei triade.

Pentru o definitivare conceptuală a procesului de *e-Consiliere în carieră* prin intermediul sistemelor TIC, vom prezenta joncțiunea dintre coordonata teoretică și coordonata praxiologică, pentru a reprezenta, într-o formă sintetizată, relația dintre condițiile și contextul de consiliere în carieră, justificat științific și procesul de formare a competenței de proiectare a carierei, prin e-Consilierea în carieră.

Pentru realizarea *Metodologiei de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei prin e-Consilierea în carieră* (fig. 2.11), am abordat sistemic rolul și locul competențelor de ghidare și proiectare a carierei, ținând cont de etapele procesului de e-Consiliere în carieră care sunt o premisă și condiție a succesului în carieră.

Schimbările rapide din piața muncii ne plasează într-un regim concurențial continuu, în care persoana trebuie să facă față cerințelor sociale. Pornind de la această premisă, se simte nevoia de proiectare a propriei cariere, pentru reducerea dezechilibrului dintre cerințele contextului social și potențialul individual, pentru determinarea perspectivei dezvoltării profesionale și a evoluției în carieră.

Pentru a păstra firul logic al acțiunilor noastre și a ne atinge scopul propus, acțiunile personale orientate spre formarea și activitatea profesională sunt integrate în *proiectul de carieră.* Un plan bine gândit se realizează prin implementarea cunoștințelor acumulate în asigurarea unui loc de muncă în domeniul profesional ales.

Sintetizând cele menționate anterior, specificăm următorul aspect: prin crearea platformei educaționale e-Cariera, ne-am concentrat pe crearea unui construct online de proiectare a carierei (fig. 2.11), care cuprinde instrumentele necesare diagnosticării potențialului individual, în timpul și spațiul ales de persoana interesată de proiectarea carierei, indiferent de distanță și de prezența sau absența consilierului. Rezultatele obținute ajută beneficiarul în alegerea sau ajustarea nevoilor educaționale în raport cu potențialul individual și ariile de interes ale fiecăruia.

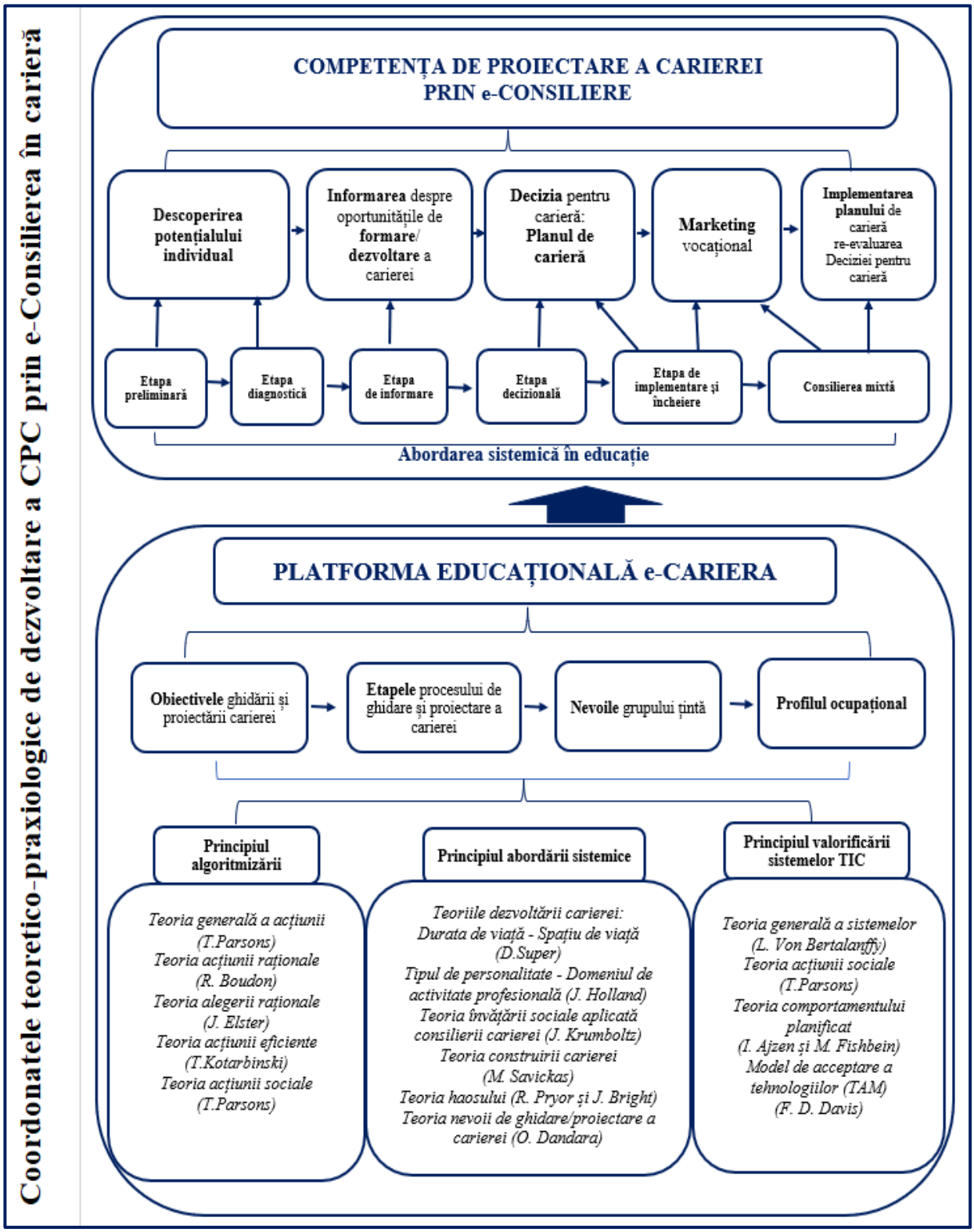


Figura 2.11. Metodologia de dezvoltare a CPC prin e-Consilierea în carieră

Totodată, la finele procesului, toate datele se sintetizarea într-un *portofoliu de carieră*, care, în caz de necesitate, poate fi prezentat psihologului școlar sau oricărei alte persoane responsabile de procesul de ghidare și proiectare a carierei din instituția din care face parte. Prezența acestui

portofoliu în viața beneficiarului permite luarea unei decizii corecte pentru carieră, precum și reevaluarea sau reajustarea traseului profesional în raport cu stadiile de dezvoltare a carierei sau schimbările socioeconomice din piața muncii, prin acțiuni bine gândite și planificate. În același timp, beneficiarul poate solicita consiliere individuală sau de grup, prin accesarea programelor de formare din instituție.

2.3. Concluzii la capitolul II

1. Concepția consilierii în carieră, în general, și a *e-Consilierii în carieră*, în special, are la bază abordarea sistemică, necesitatea și utilitatea căreia are argumente filozofice, conturând perspectiva viziunii de viață; argumente sociologice, conturând perspectiva acțiunilor individului într-un mediu social organizat; argumente psihologice, conturând perspectiva funcționării personalității umane ca un sistem; argumente pedagogice, care subliniază integralitatea contextului și procesului educațional, din perspectiva integrării persoanei.
2. Modalitatea de funcționare a TIC îi permite implicarea în diverse domenii, inclusiv și în sistemul educațional, oferind modele de implicare și în proiectarea carierei. Fiind un conținut al procesului educațional, educația pentru carieră are aceeași configurație a raportului educator-educat, doar că transmiterea mesajului, receptarea acestuia, precum și oferirea de feedback sunt mediate de către dispozitivele TIC. Această constatare imprimă optimism pedagogic privind implicarea tehnologiilor moderne în educație, din perspectiva realizării oricărui aspect al consilierii în carieră în format online.
3. Abordarea sistemică și demersul integrativ au configurat conceptul de *e-Consiliere în carieră* prin joncțiunea dintre aspectele definitorii ale procesului de consiliere și cele ale funcționării sistemelor TIC. Aceste configurații au stat la baza elaborării PE e-Cariera, devenind platforma de conlucrare între cei doi actori: consilierul și beneficiarul serviciilor de e-Consiliere în carieră.
4. Dimensiunile *e-Consilierii în carieră* depind de modul de abordare a procesului de ghidare în carieră. Abordarea sistemică, orientată spre realizarea unui proces complex, determină o intervenție multidimensională. Dimensiunea de bază reflectă concepția proiectării carierei, cu accent pe cele patru finalități-cadru: cunoașterea potențialului individual, informarea, decizia pentru carieră și marketingul vocațional. Sistemele TIC se integrează pe dimensiunea informațională, prin care este mijlocită comunicarea asincronă consilier – beneficiar, iar asigurarea grupului-țintă cu instrumente și traseu

algoritmizat, ce corespund particularităților ipostazei de integrarea socioprofesională, este asigurată de dimensiunea suportivă.

5. Coordonata teoretică elaborată reflectă concepția platformei educaționale e-Cariera, tridimensionalitatea acesteia fundamentată de teoriile ce vin dinspre filozofie, sociologie, psihologie și științele educației, corelând cu obiectivele ghidării în carieră și fiind un suport pentru etapele procesului de ghidare în carieră. Un element important reflectat în constructul coordonatei sunt nevoile beneficiarului (aspect esențial al consilierii).
6. Etapele *e-Consilierii în carieră* sunt în relație directă cu obiectivele ghidării și proiectării carierei, argumentând că competența de proiectare a carierei în format online poate fi formată doar din perspectiva abordării sistemice în educație.
7. Concepția *e-Consilierii în carieră* reflectată în coordonata teoretică a generat structura platformei e-Cariera, prin constatare că procesul educațional determină configurația suportului din partea sistemelor TIC. Considerăm că această constatare are un caracter general pentru relația dintre sistemul științelor pedagogice și TIC, deoarece în relația respectivă procesul educațional este determinant, fiind purtător de conținut și mesaj educațional, iar TIC are rolul de suport tehnic.
8. *Coordonata teoretico-praxiologică de formare a CPC prin e-Consilierea în carieră* are scopul de a stabili modul de formare a competenței de proiectare a carierei de către beneficiar prin e-consiliere și reflectă relația dintre obiectivele ghidării în carieră, etapele procesului de consiliere și, totodată, reperele psihopedagogice al *e-Consilierii în carieră*.
9. Demersul practic, determinat de coordonata teoretico-praxiologică, demonstrează flexibilitatea conținutului/traseului pentru diverse grupuri-țintă, care poate fi adaptat nevoilor beneficiarului.
10. Prin elaborarea coordonatelor metodologice am reușit implicarea sistemelor TIC în procesul de consiliere în carieră, care devine o necesitate imperativă odată cu avansarea tehnologiilor, din considerentul posibilității acoperirii/ satisfacerii nevoii de suport în proiectarea carierei.

3. DEMERS EXPERIMENTAL AL REALIZĂRII E-CONSILIERII ÎN CARIERĂ PRIN SISTEME TIC

3.1. Constatări inițiale ale competenței de proiectare a carierei prin utilizarea TIC

Evoluția sistemelor TIC este interconectată la dezvoltarea rețelei de internet, influențând sistemul educațional. Integrarea rapidă a sistemelor TIC în educație poate genera efecte pozitive asupra calității programelor educaționale, iar utilizarea și aplicarea acestora într-o manieră bine gândită, pot contribui în mod eficient la calitatea produsului sistemului educațional.

Introducerea softurilor educaționale bazate pe TIC nu are scopul de a înlocui tipurile tradiționale de formare, ci de a interveni în momentul oportun beneficiarului, prin reducerea distanței dintre beneficiar și prestator, în scopul realizării obiectivelor de ghidare și proiectare a carierei, precum și pentru sporirea randamentului relaționării actorilor implicați.

În cercetarea noastră am pornit de la ideea că vom dezvolta competența de proiectare a carierei, realizând consilierea în carieră prin utilizarea sistemelor TIC, dacă procesul:

- se va baza pe repere teoretice și metodologice ale consilierii în carieră prin utilizarea sistemelor TIC;
- va fi valorificată Metodologia de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei prin e-Consiliere în carieră, utilizând sistemele TIC.

Prin experimentul psihopedagogic realizat am valorificat reperele conceptuale ale *e-Consilierii în carieră,* utilizându-le în cadrul programelor desfășurate în Centrul de ghidare în carieră și relații cu piața muncii din USM.

Experimentul pedagogic s-a realizat în trei etape:

1. etapa de constatare a competenței de proiectare a carierei în format online;
2. etapa de formare a competenței proiectare a carierei, prin e-Consilierea în carieră, utilizând platforma e-Cariera;
3. etapa *de evaluare* a competenței de proiectare a carierei.

Lotul experimental a fost constituit din 158 persoane din Republica Moldova.

La *etapa de constatare* au fost încadrate în proces persoane cu vârsta cuprinsă între 15-40 ani:

- studenții-voluntari din cadrul Universității de Stat din Moldova, de la diverse facultăți;
- elevii clasei a X-a din LT Cruglic, raionul Criuleni;
- elevi clasei a VIII-a Chișinău, participanți la sesiuni de ghidare și proiectare a carierei;
- elevi care au participat la programul Student pentru o zi, organizat în cadrul Universității de Stat din Moldova;

- persoane angajate în câmpul muncii, care și-au manifestat interesul și disponibilitatea de a participa la experiment.

În structurarea eșantionului am pornit de la raționamentul că platforma educațională e-Cariera va funcționa în regim online pentru toți cei interesați de proiectarea unui traseu profesional, precum persoane din diferite regiuni ale țării, interesate de serviciile educaționale ale Universității de Stat din Moldova.

Precizăm că toate instrumentele utilizate în cadrul cercetării au fost diseminate online, fie pe platforme de socializare, fie prin poșta electronică și au servit drept modalitate de comunicare și de acces pentru chestionarele online. Acest criteriu a fost o cerință determinată de metodologia elaborată, asigurând *pentru cercetători:*

- posibilitatea de acces la grupurile țintă;
- analiza modalității de comunicare online cu destinatarii;
- investigarea abilităților de accesare a serviciilor online de ghidare a carierei;
- rezolvarea situațiilor cu privire la accesarea serviciilor;

iar pentru beneficiari rețelele de socializare intersectează domeniul personal cu cel profesional, criteriu ce permite prezența online în marea majoritate a timpului, precum și navigarea și inter-relaționarea pe această platformă, creând un mediu de comunicare mai accesibil și prietenos.

Drept variabile ale experimentului de constatare privind competența de proiectare a carierei (CPC) au servit următoarele:

- identificarea semnificației termenului de carieră;
- determinarea componentelor unui proiect de carieră;
- identificarea motivelor elaborării unui proiect de carieră;
- experiența anterioară de proiectare a carierei și modalitățile de realizare a acestora;
- disponibilitatea participantului de a participa la sesiuni online;
- identificarea spațiului și investiția de timp necesare procesului de proiectare a carierei în format online (în centrul de ghidare în carieră, acasă sau la facultate).

Aceste criterii au stat la baza elaborării chestionarului cu privire la analiza nevoilor de proiectare a carierei prin intermediul PE e-Cariera.

Rezultatele empirice au fost prelucrate cu ajutorul **metodelor statistico-matematice**, folosind pachetul informativ SPSS, versiunea 20.0.

În experimentul de constatare au participat trei categorii de beneficiari. Criteriile de alegere și procentajul celor implicați a fost determinat de posibilitatea accesării grupului-țintă (fig. 3.1).

Din analiza datelor prezentate, stabilim că mai mult de jumătate din beneficiari sunt studenți. Nu este cazul să apreciem ponderea anumitor grupuri de beneficiari după nevoia de proiectare a carierei. E de înțeles că această categorie a fost cea mai accesibilă și am avut suficiente argumente de motivare.

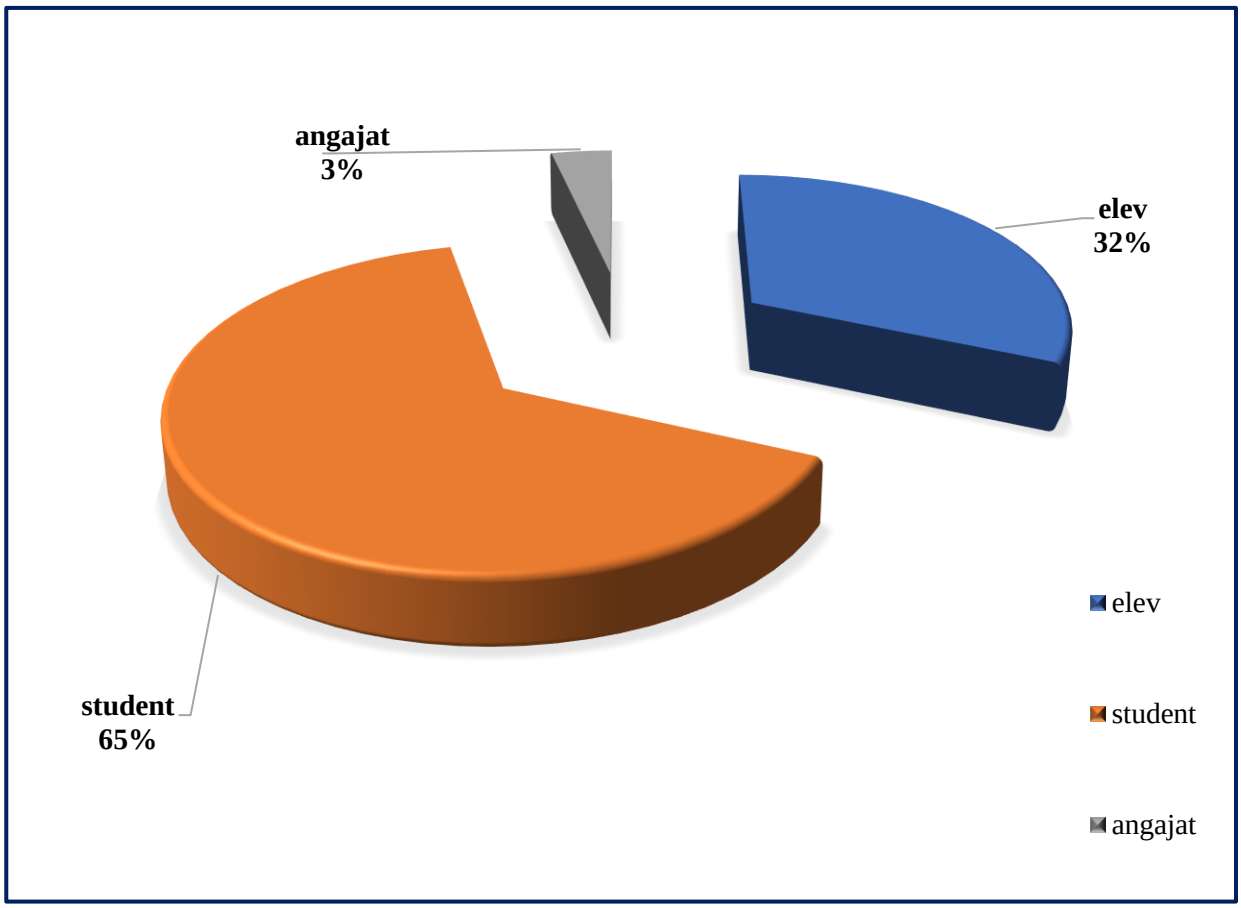


Diagrama 3.1. Statutul participanților la etapa de constatare

Un alt grup de beneficiari au fost elevii pe care i-am atras în proces, punând accent pe interesul lor de a fi informați despre serviciile educaționale oferite de USM și am valorificat motivația lor de a se implica în procesul de admitere.

Cea mai mică este ponderea angajaților. Nu considerăm că această categorie ar avea mai puțin nevoie de a-și proiecta cariera, dar conștientizăm faptul că acest proces mai este predominat de stereotipuri și adulții sunt mai reticenți față de consilierea în carieră.

După cum am menționat, persoanele implicate în experiment au avut vârsta cuprinsă între 15-40 ani și deoarece, pe parcurs, respondenții au avut libertatea deciziei, la etapa formativă, unii participanți au părăsit sistemul.

După cum este bine cunoscut, orice persoană social-activă trebuie să se implice într-un proces de educație permanentă. Deschiderea sistemului educațional se manifestă și prin lipsa unui

cenz de vârstă față de persoanele care doresc să facă studii. Un interes accentuat pentru proiectarea carierei se constată totuși în momentul când persoana trebuie să ia o decizie pentru a configura o nouă perioadă din viața sa. În corelație cu structura sistemului educațional, aceștia sunt anii de finalizare a gimnaziului, anii de liceu și admiterea la facultate. În reprezentarea grafică ce urmează, prezentăm eșantionul implicat în experiment, după criteriul de vârstă (fig. 3.2).

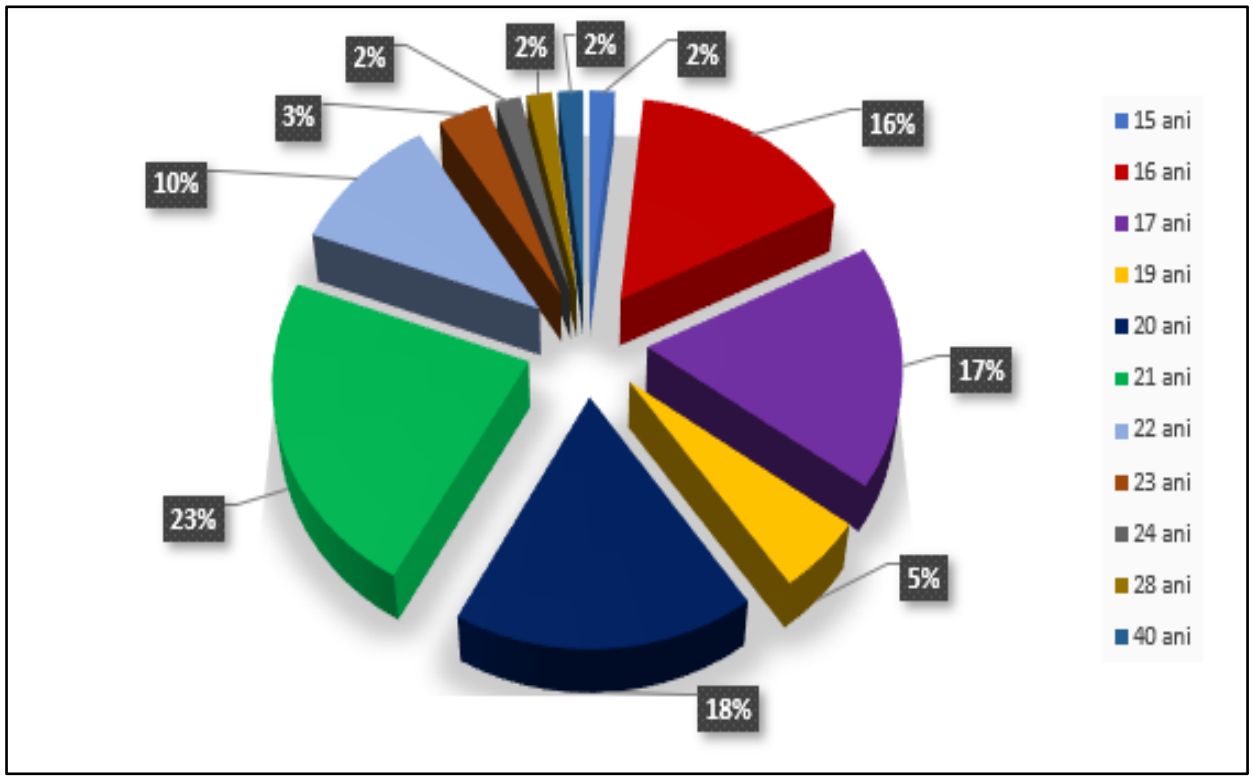


Diagrama 3.2. Vârsta participanților la procesul de proiectare a carierei în format online

Pornind de la faptul că prezența oricărei competențe depinde de experiența anterioară a fiecărei persoane: fie una de învățare explicită, fie una de învățare implicită, am constatat dacă participanții la experiment au fost implicați anterior în activități de proiectare a carierei. Acest aspect al intervenției noastre este cu atât mai important, cu cât necesită a fi menționat faptul că în prezent programul școlar oferă elevilor posibilitatea implicării într-un proces de ghidare în carieră la disciplina „Educație civică” sau mai recent la disciplina „Dezvoltare personală”.

Pentru a cunoaște care este punctul de start și ce experiență personală a beneficiarului poate fi valorificată, am stabilit dacă au mai beneficiat anterior de o ghidare în carieră. Calitatea experienței anterioare este importantă, din considerentul aplicării corecte a principiului general al educației: continuitatea și consecutivitatea procesului educațional.

Într-o modalitate deosebită s-au intercalat rezultatele obținute de la participanți la etapa de pre-testare, în care 31% de respondenți răspund pozitiv itemului dacă au participat la sesiuni de

proiectare a carierei și 69% răspund negativ (nu au participat niciodată).

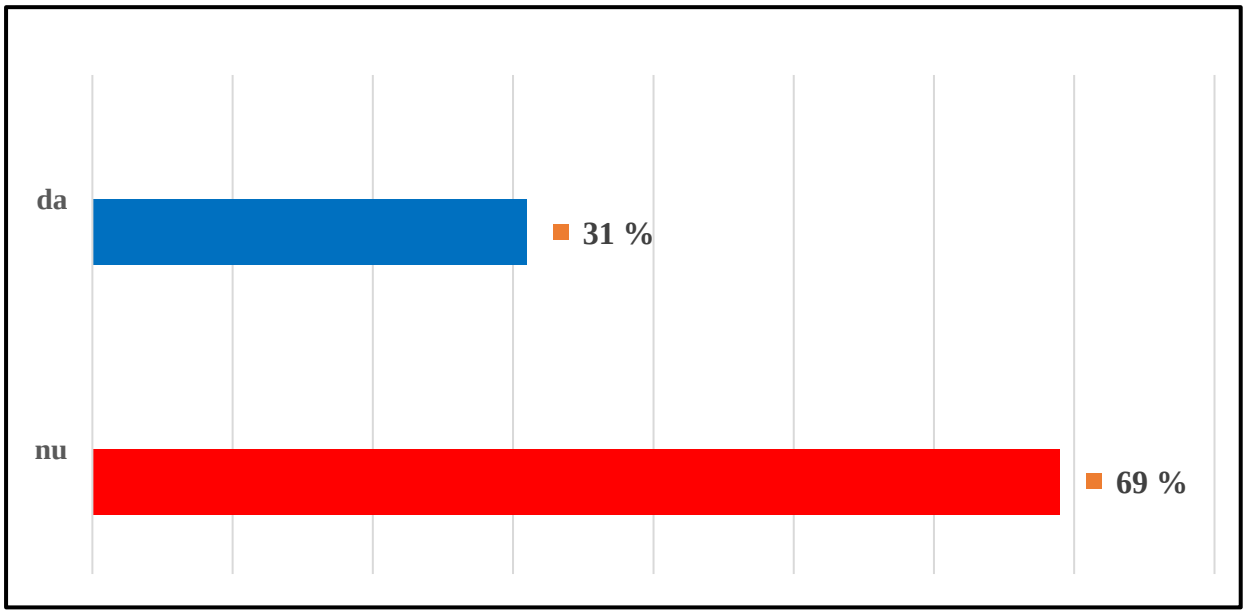


Diagrama 3.3. Participarea anterioară la sesiuni de proiectare a carierei

În schimb, următoarele rezultate ne descriu următoarea situație: 46,6% din respondenți nu au elaborat niciodată planul de carieră, restul respondenților susțin că au indicat diferite contexte în care au încercat să-și proiecteze cariera.

În baza diagramei 3.4. constatăm că circa 20% din respondenți indică experiența din perioada anilor de liceu. Acest fapt ne orientează spre supoziția că includerea procesului de ghidare în carieră în programa școlară are efecte pozitive în acest sens, deși sunt destul de modeste. Eficiente se dovedesc a fi și programele orientate spre integrarea în mediul universitar a studenților anului întâi.

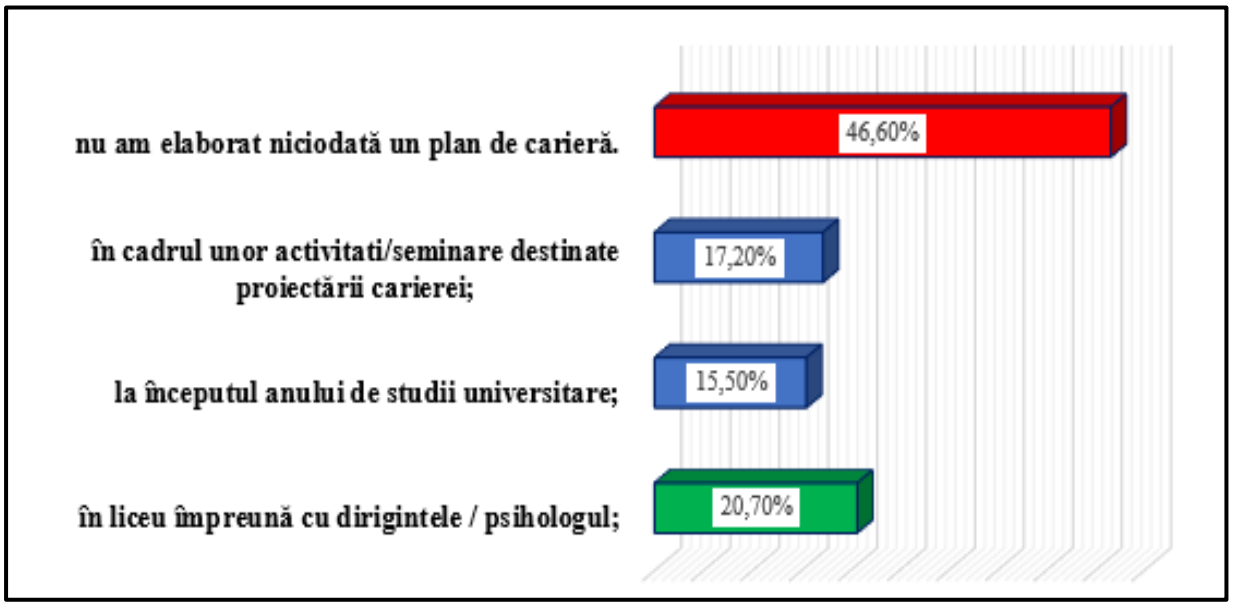


Diagrama 3.4. Contextul elaborării planului de carieră

Rezultatele constatate consolidează supoziția noastră, conform căreia ghidarea în carieră necesită o abordare sistemică și sistematică.

Deoarece ne-am propus să formăm competența de proiectare a carierei în format online, era important să stabilim dacă persoanele implicate în experiment cunosc esența acestui proces și ce semnificație personală îi atribuie. Pornind de la ideea că beneficiarii pot întâmpina dificultăți, precum și faptul că diversitatea variantelor de răspuns nu ne va permite concretizarea unor variabile ale cercetări, am decis utilizarea unui item cu multiple variante de răspuns.

În urma prelucrării datelor chestionarului de analiză a nevoilor de proiectare a carierei, remarcăm că 25 % din respondenți asociază termenul de *carieră* cu împlinire personală, după care urmează satisfacție profesională 24%, succedat de condiții avantajoase împreună cu recunoașterea și aprecierea celor din jur cu 16% și respectiv 17%. Criteriul *prestigiu* are o cotație de 13%, pe când doar 5 % au optat pentru posturi înalte.

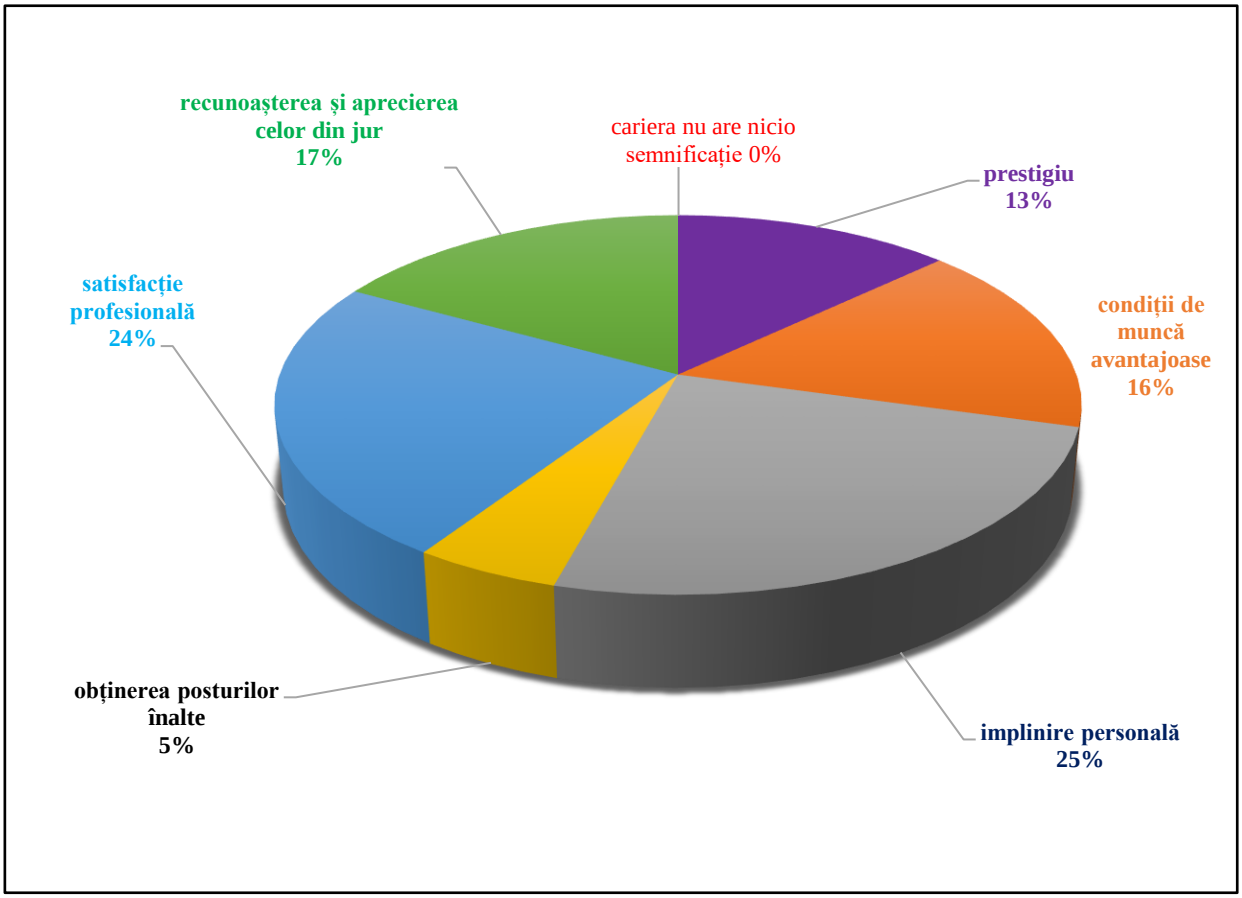


Diagrama 3.5. Semnificația termenului de carieră oferită de participanți

Analizând rezultatele, am constatat că niciun respondent nu este indiferent de cariera sa, de aceea varianta „cariera nu are nicio semnificație” nu a fost selectată de niciun respondent. În aceeași ordine de idei, specificăm că 69% din respondenți nu au participat niciodată la sesiuni de proiectare

a carierei.

Prezența sau absența competenței de proiectare a carierei (CPC) se stabilește inclusiv și prin capacitatea elaborării unui plan de carieră. Așa cum structura și elementele componente ale planului de carieră reflectă finalitățile procesului de proiectare a carierei (menționate în capitolele anterioare), variantele de răspuns au reflectat acest lucru.

Însăși proiectarea carierei, prin complexitatea sa, necesită o abordare multidimensională, ce presupune cunoașterea și deținerea anumitor abilități și atitudini, privind piața muncii, domeniul de activitate profesională spre care tindem și potențialul personal. Toate aceste aspecte au fost reflectate în chestionarul aplicat, rezultatele căruia sunt prezentate în diagrama 3.6.

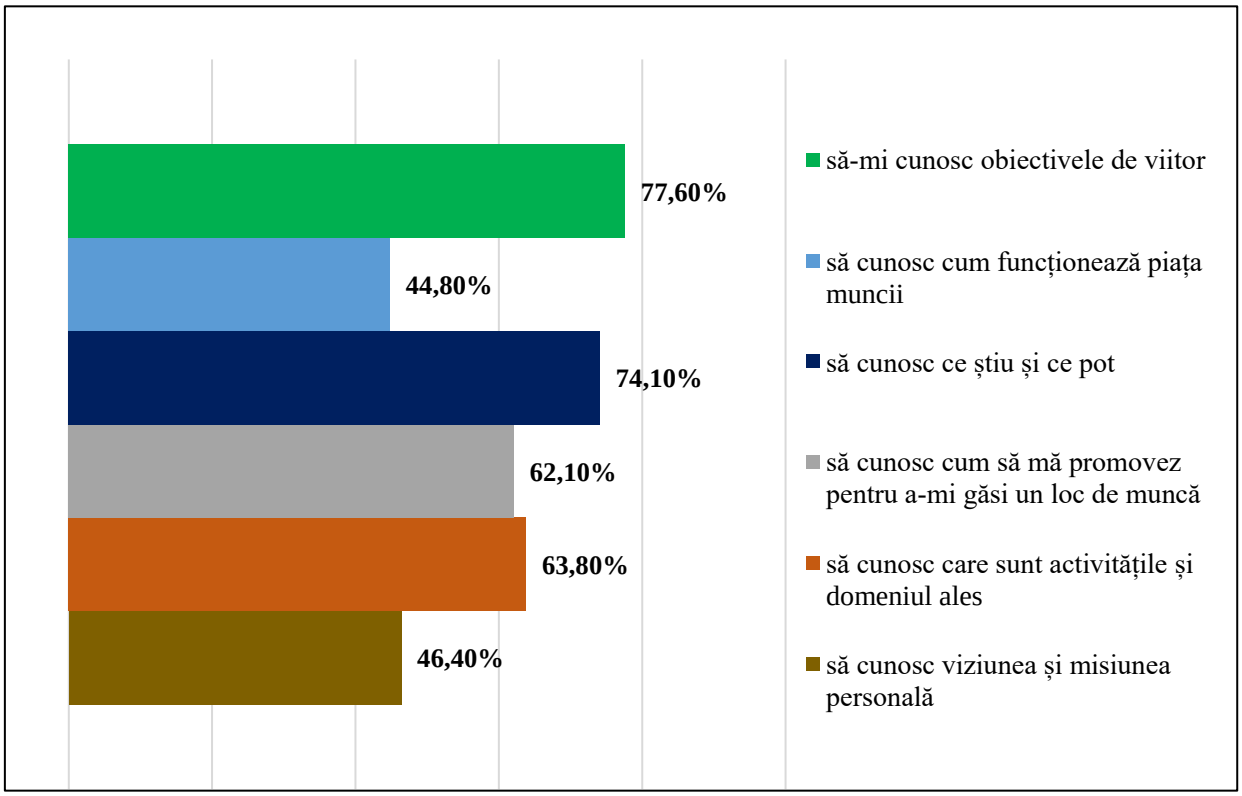


Diagrama 3.6. Repere pentru elaborarea proiectului de carieră

Deși rezultatele reflectă răspunsuri relevante, respondenții au avut posibilitatea de a alege nu mai puțin de patru opțiuni, care se asociază între ele: carieră – piața muncii – promovare; plan – obiective de viitor – aptitudini pentru anumite domenii de interes. Rezultatele respondenților accentuează importanța componentelor menționate anterior, dar, în același timp, planul de carieră se referă preponderent la resursele pe care trebuie să le investim, precum și la aspectele ce țin de viziunea de viitor a persoanei, care a fost luată în considerație doar de 46,6% din respondenți.

Din analiza rezultatelor, constatăm că majoritatea respondenților își cunosc obiectivele și capacitățile. Din considerentul reperelor metodologice ale ghidării în carieră, dimensiunea

cunoașterii potențialului individual este destul de consolidată. Mai vulnerabilă este componenta *informare*, deoarece doar 44% din respondenți afirmă că cunosc *cum funcționează piața muncii* și circa 64% afirmă că-și *cunosc activitățile domeniului profesional ales.* Această constatare ne orientează spre concluzia că, în procesul de proiectare a carierei, persoana este mai axată pe propria persoană, luând în considerație propriile dorințe și posibilități, decât pe realitățile existente. Ceva mai mult de jumătate dinte respondenți, circa 62,10%, afirmă *că știu să se promoveze și să-și găsească un loc de muncă.*

Configurația răspunsurilor ne permite să înaintăm supoziția că persoanele implicate în experiment (dar, dacă considerăm lotul experimental unul reprezentativ pentru categoriile sociale respective, putem să extindem constările) dau valoare propriilor dorințe și potențialului, sunt axați pe propria persoană, considerând acest fapt determinant pentru integrarea lor în mediul profesional, dar cunosc puțin despre posibilitățile și despre modalitățile de funcționare a pieței muncii (sau nu prea țin cont, nu dau importanță acestui aspect), nu se pot promova și își căuta un loc de muncă.

Un aspect important al proiectării carierei și al elaborării planului de carieră este atitudinea și motivarea persoanei pentru acest proces. Dintre motivele indicate, privind elaborarea unui proiect de carieră, cel mai mare scor a fost pentru *dorința de a mă dezvolta personal* (82,5%) și *nevoia proprie de a-mi crea traseul profesional* (69%), urmată apoi de *necesitatea de a-mi descoperi resursele personale și posibilitatea de a-mi organiza timpul* (29,3% și 15,5 %). În același timp, 4,5 % au indicat că motivele elaborării unui proiect de carieră este o *cerință din partea factorului educațional*.

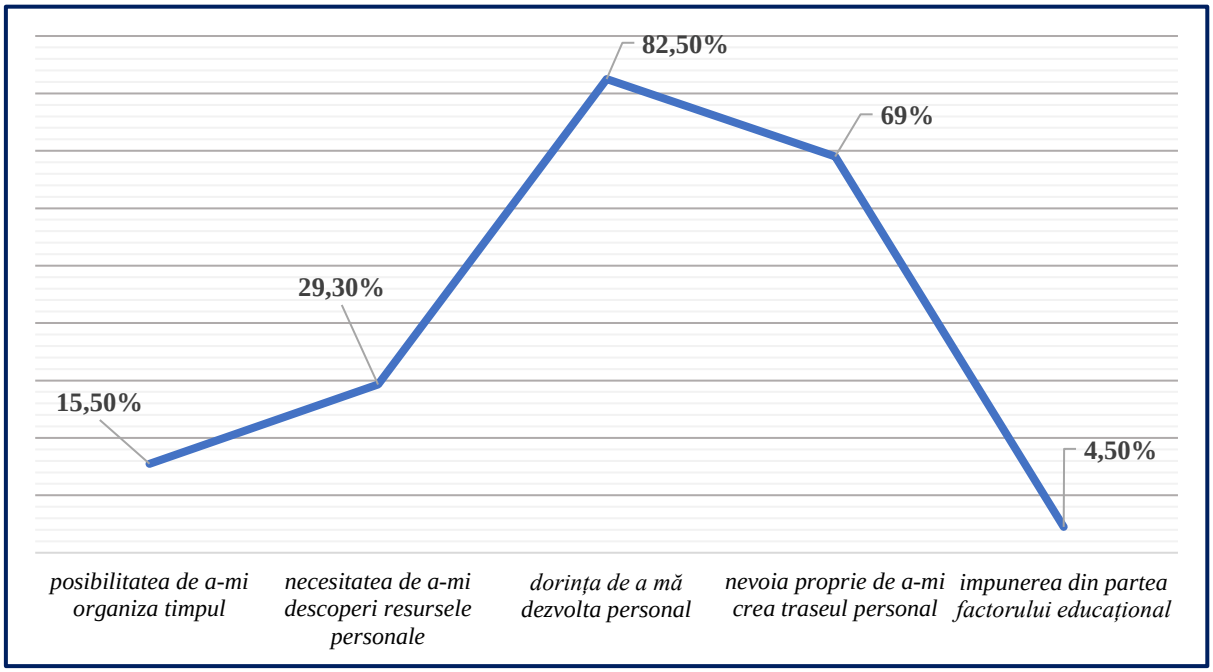


Diagrama 3.7. Motivele elaborării unui plan de carieră

Pornind de la importanța motivației pentru activitatea persoanei, la nivelul implicării și menținerii în proces, precum și ca efect asupra valorificării achizițiilor dobândite în procesul consilierii, rezultatele obținute privind acest aspect al cercetării, ne indică nivelul pregătirii beneficiarilor de a se implica în experiment. În același timp, observăm că doar 30% din respondenți conștientizează necesitatea și importanța cunoașterii resurselor personale pentru elaborarea unui plan de carieră, or, cunoașterea potențialului individual este una dintre dimensiunile principale ale proiectării carierei și premisa de bază în luarea unei decizii adecvate privind traseul formării și dezvoltării profesionale.

În condițiile dezvoltării tehnologiilor moderne, persoana are posibilitatea de a alege mediul în care poate fi ghidată în carieră, unde și cum ar putea să-și dezvolte CPC. Resursele studiate de noi scot în evidență faptul că o mare influență în stabilirea unui proiect de evoluție în carieră îl are mediul informal (familia, comunitatea, grupul de prieteni, mass-media). Persoana se simte mai confortabil atunci când se află în mediul său de viață. Pentru a identifica preferințele subiecților de a participa la programul experimental de *e-Consiliere în cariera*, am solicitat respondenților indicarea locului/locației unde ar dori să-și proiecteze cariera. Rezultatele obținute sunt prezentate grafic în diagrama 3.8.

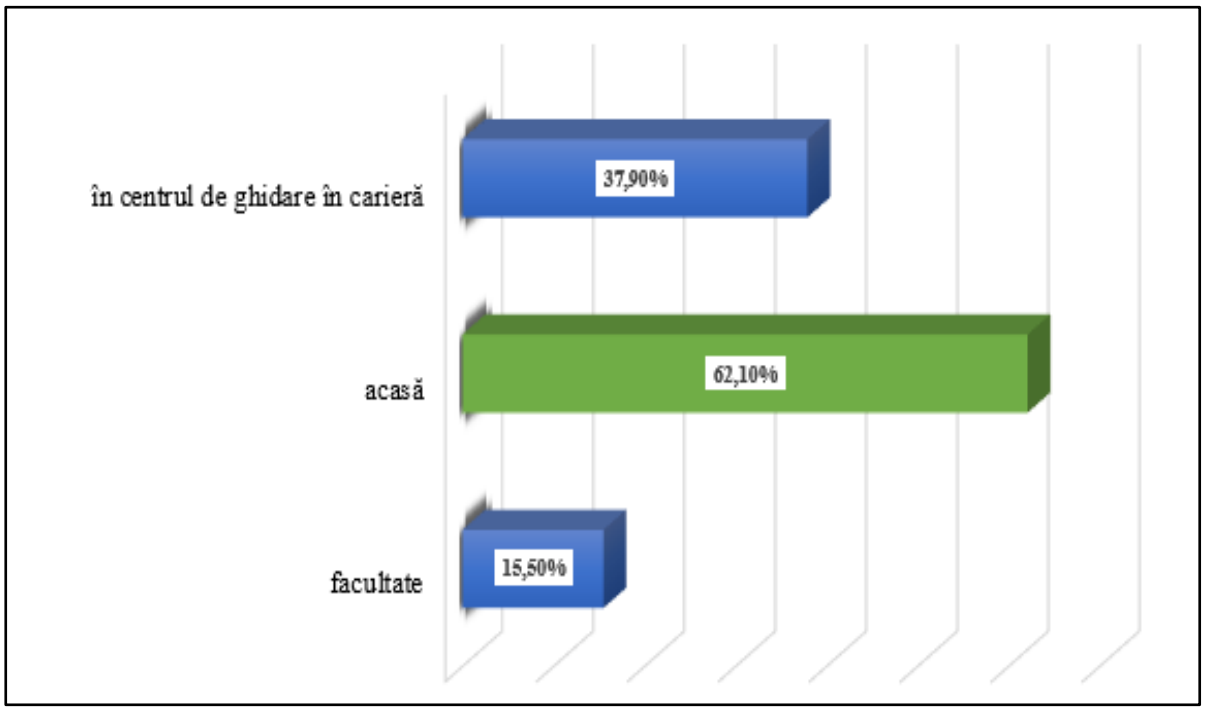


Diagrama 3.8. Preferința respondenților pentru mediul în care ar dori să-și proiecteze cariera în format online

Din datele obținute, deducem că majoritatea respondenților preferă să se implice în activități de ghidare în carieră fiind acasă, și să elaboreze un plan de carieră, fiind în mediul său de viață.

Această constatare este un argument în plus în favoarea utilizării platformelor educaționale.

Implicarea în sesiuni de proiectare a carierei în format online este benefică și pentru cei care nu au participat niciodată în sesiuni de consiliere în carieră. În linii mari, această categorie de respondenți a preferat participarea la proces în condiții de domiciliu.

Considerăm importantă constatarea, deoarece cunoaștem nivelul scăzut de implicare al populației din Republica Moldova în activități de ghidare și proiectare a carierei. Înaintăm supoziția (pe care ne propunem să o demonstrăm într-un alt studiu) că amplificarea procesului de e-Consiliere în carieră, poate genera o dinamică pozitivă al acestui conținut educațional.

În același timp, chestionarele aplicate au scos în evidență așteptările participanților în urma e-Consilierii în carieră. Astfel, *la intrare în proces,* în jur de 60% de respondenți s-au arătat interesați de *descoperirea potențialului individual*; 50% de respondenți s-au arătat interesați de *compatibilitatea dintre potențialul individual și ocupația preferată;* 48,3% de respondenți sunt *interesați de domenii de angajare* și 31% respondenți *optează pentru un portofoliu de carieră*. În jur de 2% din respondenți *s-au arătat curioși față de* e-Consilierea în carieră.

Etapa de constatare a experimentului organizat ne-a permis să scoatem în evidență nivelul de cunoștințe, abilități și atitudini a subiecților implicați în experiment, deschiderea lor către o altfel de modalitate a proiectării carierei, precum și capacitatea și disponibilitatea acestora de a parcurge procesul de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei în format online.

3.2. Demersul formativ prin valorificarea experimentală a metodologiei de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei prin e-Consilierea în carieră

Procesul de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei în format online a fost structurată în patru faze:

1. de recrutare;
2. de comunicare;
3. de consiliere;
4. de menținere.

Faza de recrutare a inclus în sine procesul de identificare și de recrutare a publicului țintă. La baza deciziei pentru selecția eșantionului au fost relațiile de parteneriat, stabilite în cadrul programelor Centrului de ghidare în carieră și relații cu piața muncii:

- programul universitar de ghidare în carieră a liceenilor „Ziua ușilor deschise pentru liceul tău”;
- programul universitar de ghidare în carieră a liceenilor „Caravana USM vine în liceul

tău”;

- programul universitar de ghidare în carieră a liceenilor „Student USM pentru o zi”;
- concursul de admitere a candidaților la studii.

În urma acestor programe, elevii care s-au lăsat interesați de oportunități de ghidare în carieră, au fost informați despre posibilitatea de a participa în cadrul experimentului. În același timp, la experiment au participat și studenții-voluntari din cadrul instituției, care au contribuit la realizarea programelor de ghidare și proiectare a carierei din cadrul Universității de Stat din Moldova.

Faza de comunicare s-a desfășurat concomitent cu parcurgerea etapelor de realizare a procesului de proiectare a carierei în format online. Pentru intrarea în sistem erau necesare câteva recomandări, care ar permite beneficiarului o claritate asupra parcurgerii traseului de e-Consiliere în carieră, astfel participanților le erau expediate mesaje care le permiteau înțelegerea algoritmului de lucru:

- accesează linkul http://www.ecariera.md.s68.hhos.ru/ (www.ecariera.usm.md);
- înregistrează-te în sistem și urmează sfaturile pe care ți le oferă sistemul;
- intră în cont utilizând IDNP-ul și parola pe care ai specificat-o la înregistrare;
- citește cu atenție și urmează pașii necesari;
- după completarea chestionarului de pe pagină, revino în contul personal și accesăm „test 1”;
- completează 7 teste;
- accesează butonul „Planificarea carierei”.

În această fază au survenit câteva modificări în instrumentele elaborate, datorită feedbackului obținut din partea beneficiarilor, dar și din motivul evitării unor pași de către beneficiari. Conform concepției de e-Consiliere în carieră, ne-am propus ca platforma să ofere accesibilitate, sprijin, precum și autonomia de care are nevoie beneficiarul care utilizează instrumentul la distanță. Pentru obținerea acestui rezultat, este necesar un algoritm clar al parcurgerii procesului de e-Consiliere în carieră, astfel ca distanța să nu fie un impediment pentru beneficiarul implicat în proces.

În ***faza de consiliere,*** dialogul consilier în carieră – beneficiar s-a desfășurat cu privire la rezultatele obținute, evaluând informațiile necesare despre beneficiar și accentuând unele aspecte importante, unde apare necesitatea concretizării în raport cu obiectivele de ghidare și proiectare a carierei. În această fază, comunicarea dintre beneficiar și consilier a avut la bază anumite explicații și recomandări cu privire la importanța deciziei profesionale conștiente, ținând cont de triada carierei *vreau-pot-trebuie,* care mixează trăsăturile de personalitate cu cerințele pieței muncii. La această etapă s-au dezvoltat recomandări individuale practice, pentru clarificarea deciziei optime pentru

carieră, iar în acest mod, treptat se trece în faza de menținere, care conturează decizia pentru carieră și se trece la acțiune, eliminând astfel indecizia privind traseul profesional.

Faza de menținere poziționează beneficiarul spre un alt nivel al platformei și îi deschide mai multe oportunități de implicare și dezvoltare în raport cu grupul din care face parte.

Faza de consiliere, cea mai amplă, a integrat etapele 1-5, prezentate în concept, iar faza de menținere s-a axat pe reperele conceptuale expuse în etapa a șasea: cea de valorificare prospectivă a CPC.

În *e-Consilierea în carieră* demersul procesului se inițiază pornind de la etapa informativă, fiind un specific spațial, dar menținând logica procesului de consiliere centrat pe persoană și/sau pe nevoile grupului – țintă. În baza coordonatei teoretico-praxiologice, am elaborat programe corelate cu nevoile-tip ale beneficiarilor, prezentând descrierea procesului de e-Consiliere în carieră în tabelul 3.1.

Tabel 3.1. Aspecte metodologice privind e-Consilierea în carieră

CONSILIEREA ÎN CARIERĂ în format ONLINE sau e-Consilierea în carieră *la necesitate				
Etape	**Obiective**	**Public țintă**	**Metodologie**	**Finalitate**
Etapa preliminară ***Stabilirea raportului de comunicare**	Informarea beneficiarilor despre procesul de e-Consiliere în carieră	Liceeni, studenți, absolvenți.	Tehnica de comunicare asertivă; Interviul motivațional; Discursuri publice; Metoda argumentării; Tehnici de self-management; Tehnici de time-management; Metoda Eisenhower; Stabilirea orarului de CCO; Comunicare electronică; Comunicare sincronă.	Inițierea procesului de e-Consiliere în carieră
	Explicarea modalității de lucru în e-Consilierea în carieră			
	Necesitatea creării contului personal în platforma educațională e-Cariera			
	Relația consilier-beneficiar în e-Consilierea în carieră			
Etapa diagnostică ***apelarea la serviciul de consiliere în carieră;**	Aplicarea bateriilor de teste psihologice	Liceeni, studenți, absolvenți.	Testele / Chestionare de personalitate standardizate; Proiectul de carieră și dezvoltare personală; Elaborare de proiecte; Comunicare electronică; Comunicare sincronă; Analiza ofertelor pieței muncii.	Diagnosticarea potențialului individual și a pieței muncii;
	Descoperirea punctelor forte ale personalității			
	Diagnosticarea pieței muncii naționale			
Etapa de informare ***apelarea la serviciul de**	Informarea cu privire la ofertele educaționale ale instituțiilor de învățământ	Liceeni, studenți, absolvenți.	Discurs public mixt; Metoda argumentării; Tehnici de comunicare și negociere; Analiza ofertelor educaționale,	Crearea viziunii asupra constituirii traseului
	Informarea cu privire la echilibrul pieței muncii			
	Valorificarea potențialului			

consiliere în carieră;	instituțiilor de învățământ în raport cu ofertele educaționale		Analiza Barometrului profesiilor; Analiza site-urilor web ale instituțiilot de Învățământ.	profesional
Etapa de decizională ***apelarea la serviciul de consiliere în carieră;**	Valorificarea potențialului individual în raport cu ofertele pieței muncii	Liceeni, studenți, absolvenți.	Metoda argumentării; Metoda proiectului; Metoda analizei; Metoda comparației; Joc de rol; Studiu de caz; Modelul EuroPass; Planul de carieră.	Elaborarea Portofoliul de carieră
	Elaborarea deciziei privind traseul educațional/profesional			
	Examinarea, sintetizarea și organizarea informației personale			
Etapa de implementare și încheiere *apelarea la serviciul de consiliere în carieră;	Constituirea dosarului pentru admitere/angajare	Liceeni, studenți, absolvenți.	Metoda analizei; Formular – tip; Decizie individuală.	Implementarea deciziei pentru carieră
	Completarea cererii pentru admitere (conform grupului țintă)			
	Aplicarea strategiei decizionale			
Consilierea mixtă ***stabilirea următoarei ședințe de consiliere.**	Examinarea portofoliului de carieră pentru ghidarea beneficiarului	Liceeni, studenți, absolvenți.	Metoda analizei; Metoda argumentării; Jocul de rol; Studiu de caz; Plan de dezvoltare personală; Triada carierei.	Integrarea beneficiarilor în contextul decizional.
	Orientarea individului în a găsi soluții			
	Dezvoltarea în comun a unui Plan personalizat de acțiune.			

Pentru prezentarea detaliată a procesului de e-Consiliere, realizate prin platforma educațională e-Carieră, vom desfășura fiecare etapă de intervenție pentru fiecare grup – țintă în așa mod, încât să oferim claritate oricărui actor educațional interesat de realizarea procesului.

Aceste aspecte au condus demersul științific al cercetării noastre spre necesitatea abordării complexe din perspectiva managementului procesului de e-Consiliere în carieră. Acest fapt permite înțelegerea și monitorizarea structurilor complexe în procesul vizat. În cadrul platformei educaționale e-Cariera, procesul de e-Consiliere în carieră se realizează conform nevoilor beneficiarului. Astfel, am stabilit pentru fiecare nivel un algoritm de accesare a platformei.

Conținutul e-Consilierii în carieră a fost elaborat în concordanță cu reperele conceptuale prezentate în capitolele anterioare. Pentru **candidatul la admitere** (orice elev de liceu poate fi inclus în această categorie), au fost utilizate teste ce identifică aspirațiile personale, interesele și valorile profesionale. Aceste instrumente conturează potențialul individual, realizând conexiunea dintre potențialul candidatului și specialitățile oferite de instituția de învățământ, potrivite pentru candidat. În același timp, candidatul este direcționat spre programele de studii ale specialităților, oferindu-i posibilitatea de a explora domeniile pentru o decizie de carieră conștientă. În acest mod, candidatul

la admitere este direcționat, pas cu pas, spre completarea planului de carieră, care îi accentuează punctele forte ale personalității și îi permite o trecere ușoară spre planificarea acțiunilor de viitor. În final, fiecare beneficiar obține un portofoliu de carieră care descrie traseul necesar evoluției personale profesionale.

În procesul de e-Consiliere în carieră, structura practică a platformei a fost adaptată la beneficiar (a se vedea figura 2.8). Astfel, *beneficiarul de nivelul I* (*candidatul la admitere*) are acces la instrumente de ***autocunoaștere***, care identifică aspirațiile, interesele profesionale și valorile profesionale. În același timp, procesul de ***informare,*** pune la dispoziția beneficiarului lista facultăților și specialităților, selectate în raport cu profilul de personalitate.

Pentru o ***decizie pentru carieră*** conștientă**,** candidatul este pus în situația de a argumenta opțiunile pentru care face alegerea. Astfel, beneficiarul:

- selectează, din lista specialităților, trei la care dorești să aplici.
- argumentează alegerea fiecărei specialități (de ce?);
- decide ordinea priorităților;
- argumentează alegerea programului prioritar (1);

În urma acestor acțiuni ale candidatului la admitere, sistemul generează un *portofoliu de carieră pentru studii*, care include:

- *aspirațiile profesionale*, conform inventarului de personalitate Holland;
- valorile profesionale pentru muncă;
- *decizia pentru carieră*, cu argumentarea opțiunilor pentru anumite specialități;
- planul de dezvoltare personală, cu analiza SWOT.

Informațiile generate realizează o sinteză a gradului de compatibilitate dintre profilul personalității și specialitatea aleasă în așa mod, încât beneficiarul să primească informațiile complete despre ocupațiile pieței muncii, rezultate din programul de studii.

În același timp, în funcție de grupul – țintă, portofoliul poate varia după conținut. Odată ce interesele candidatului la admitere sunt orientate spre ofertele educaționale și selectarea instituției de învățământ, interesele absolventului instituției de învățământ superior este orientat spre angajarea în câmpul muncii. Cu alte cuvinte, prin intermediul platformei educaționale e-Cariera, obținem două produse practice diferite după conținut raportat la grupul țintă și interesele acestora, dar care definește codul carierei.

În acest mod, prin următorii pași beneficiarul este direcționat spre realizarea ***marketingului vocațional,*** pregătind dosarului pentru concursul de admitere:

- accesează lista cu actele necesare pentru elaborarea dosarului candidatului la admitere;
- completează cererea de înscriere la concursul de admitere pentru depunerea dosarului în

comisia de admitere.

Tabelul 3.2. Compatibilitatea dintre profilul personalității și programul de studii

CODUL: REALIST - INVESTIGATOR	Domenii de studii	OCUPAȚIA
Domenii de activitate: *Tehnic, Meşteşugăresc, Ştiinţe Matematice*		
Realist Sunteți Tipul practic, vă plac activitățile în aer liber, aveți dificultăți în comunicarea sentimentelor, respingeți ideile radicale, vă place să construiți și să reparați, vă place să munciți folosind mâinile; **Posibile profesii** : mecanic, arheolog, inginer mecanic, tâmplar, constructor, tehnician dentar, electrician, fermier, pompier, bijutier, optician, polițist, instalator. *Respingeri pentru activități:* sociale și educative	**Facultatea de Matematica si Informatica** ✓ Matematica și Informatica (Științe ale Educației) ✓ Informatica (Științe ale educației) ✓ Informatica ✓ Informatica aplicată ✓ Managementul informației ✓ Matematica ✓ Matematici aplicate **Facultatea de Istorie si Filosofie** ✓ Arheologie	24069 – Profesor în învățământul secundar (gimnazial, profesional); 23375 – Metodist cabinet (centru) metodic, cabinet metodic de studii, conducător cerc; 23143 – Matematician; 24081 – Programator (matematician-programator); 23143 – Matematician; 263204 Arheolog 262110 Muzeograf
Investigativ Vă plac activitățile intelectuale, rezolvări de probleme, nu vă plac regulile, aveți înclinații spre știință, nu sunteți interesat de munca în colaborare, sunteți original și creativ, sunteți independent, rațional, curios, pasionat de probleme teoretice. **Posibile profesii** : Antropolog, biolog, chimist, fizician, informatician, inginer de sistem, economist, geograf, geolog, consultant management, farmacist, psiholog etc. *Respingeri pentru activități:* persuasive, sociale și munci repetitive	**Facultatea de Istorie si Filosofie** ✓ Antropologie **Facultatea de Biologie și Pedologie.** ✓ Biologie (Științe ale educației) ✓ Biologie ✓ Biologie moleculară ✓ Geografie (Științe ale educației) ✓ Geografie ✓ Geologie **Facultatea de Chimie si Tehnologie Chimica** ✓ Chimie (Științe ale educației) ✓ Chimie ✓ Chimie biofarmaceutică ✓ Tehnologia chimică industrială ✓ Tehnologia produselor cosmetice și medicinale **Facultatea de Fizica si Inginerie** ✓ Fizica (Științe ale educației) ✓ Fizica ✓ Hidrologie și meteorologie ✓ Calculatoare și rețele ✓ Tehnologia informației	263203 Antropolog 242309 Specialist resurse umane 333904 Agent reclamă publicitar 516902 Animator cultural 20362. Biolog; 20447. Cercetător stagiar (în biologie); 20448. Cercetător stagiar (în bacteriologie și farmacologie); 20450. Cercetător stagiar (în învățământ) 20252. Asistent universitar; 13900. Laborant-microbiolog; 13861. Laborant la analiza chimică; 22844. Laborant cercetător (în biologie); 24069. Profesor de biologie în învățământul secundar (gimnazial); 25762. Tehnician în bacteriologie 25764. Tehnician în biologie 25764. Tehnician în biochimie. 22849 – laborant-chimist 20462 – chimist 22842 – laborant cercetător în chimie 24069 – profesor în învățământul preuniversitar

Extras din Portofoliul de carieră

Etapa preliminară (tab. 3.3) are misiunea de informare a beneficiarului cu privire la procesul de e-Consiliere în carieră, prin diverse modalități desfășurate în variate contexte: școală, prin intermediul disciplinei de „Dezvoltare personală”, prin intermediul parteneriatelor dintre învățământul preuniversitar și cel universitar, prin invitarea beneficiarilor în mediul academic pentru familiarizarea lor cu specificul învățământului următoarei trepte de învățământ, prin comunicare directă cu reprezentanții facultăților. Specificul acestei etape constă în descrierea avantajelor cu privire la e-Consilierea în carieră și la argumentarea regulilor de inițiere a procesului de CCO.

Tabelul 3.3. Etapa preliminară a procesului de e-Consiliere în carieră (liceeni)

Etapa preliminară ***Stabilirea raportului de comunicare*** **Grupul țintă: Liceeni**			
Obiective	**Ce acțiuni**	**Cum se realizează?**	**Strategii utilizate**

	planificăm?		
Informarea beneficiarilor despre procesul de e-Consiliere în carieră	Descrierea avantajelor cu privire la e-Consilierea în carieră	Programe de informare despre oferte educaționale; Comunicări directe cu liceenii: Dezvoltare Personală, modul V: Proiectarea carierei și a spiritului antreprenorial; Caravana USM vine în liceul tău; Ziua ușilor deschise;	Discursuri publice; Tehnica de comunicare asertivă; Comunicare sincronă;
Explicarea modalității de lucru în e-Consilierea în carieră	Argumentarea regulilor de inițiere a procesului de CCO	Prin email/ Messenger; Skype; Google Meet; Zoom; Față în față;	Metoda argumentării; Comunicare electronică; Comunicare sincronă;
Necesitatea creării contului personal în platforma educațională e-Cariera	Managementul acțiunilor personale: structurarea obiectivelor pentru inițierea procesului.	Accesarea PE e-Cariera; Introducerea datelor personale; Conectarea la nivelul corespunzător.	Self management; Time management; Prioritizarea sarcinilor.
Finalitate: Inițierea procesului e-Consiliere în carieră			

La etapa de diagnosticare a potențialului individual (tab. 3.3), liceenilor li se va aplica o baterie de teste psihologice, orientate spre descoperirea potențialului de carieră. Bateriile de teste sunt în circulație liberă, cum ar fi: inventarul tipurilor de personalitate Holland (1974) și valorile profesionale (D. Super), ceea ce oferă posibilitate publicului larg să acceseze platforma în format gratuit și la distanță.

În același timp, site-urile *Agenției pentru ocuparea forței de muncă* (www.angajat.md/) oferă suport în diagnosticarea pieței muncii și, în același timp, oferă claritate în funcționarea pieței muncii.

Tabelul 3.4. Etapa diagnostică a procesului de e-Consiliere în carieră (liceeni)

Etapa diagnostică ***inițierea la serviciul de e-Consiliere în carieră*** **Grupul țintă: Liceenii**			
Obiective	**Ce acțiuni planificăm?**	**Cum se realizează?**	**Strategii utilizate**
Descoperirea punctelor forte ale personalității	- Aplicarea bateriilor de teste psihologice: - Inventarul Holland - Care sunt valorile tale profesionale? (D. Super) **Codul RIASEC**: - aspirațiile, interesele, - activitățile, competențele personale; - Valorile profesionale la locul de muncă;	Online: PE e-Cariera;	- Testele – chestionarele personalitate standardizate; - Proiectul de carieră și dezvoltare personală; - Elaborare de proiecte; - Comunicare electronică; - Comunicare sincronă;

Diagnosticarea pieței muncii naționale	Analiza pieței muncii; Analiza Barometrului profesiilor.	- comunicare sincronă: - comunicare față în față; - comunicare mixtă.	Analiza site-urilor web: Portaluri de angajare.
Finalitate: Diagnosticarea potențialului individual și al pieței muncii;			

Etapa informării pentru liceeni (tab.3.5) vine odată cu prezentarea ofertelor educaționale, unde se vor analiza programele de studii în raport cu interesele personale profesionale. Detaliu important de accentuat la această etapă este prezentarea informațiilor despre conținutul dosarului pentru admitere. În acest context, liceenii descoperă site-urile instituționale specializate și paginile cu un conținut informațional necesar concursului de admitere.

Tabelul 3.5. Etapa de informare a e-Consilierii în carieră (liceeni)

Etapa de informare ***e-Consilierea în carieră;** **Grupul țintă: Liceenii**			
Obiective	**Ce acțiuni planificăm?**	**Cum se realizează?**	**Strategii utilizate**
Informarea cu privire la ofertele educaționale ale instituțiilor de învățământ	Analiza: - Site-uri educaționale (colegii, universități, etc) - Planurilor de studii; - Dosarului pentru admitere;	Online: www.usm.md;	Analiza și sinteza informațiilor;
Informarea cu privire la echilibrul pieței muncii	- Analiza prognozei pieței muncii;	Comunicare electronică; Comunicare sincronă; Târgul de cariere;	Analiza și sinteza informațiilor;
Valorificarea potențialului instituțiilor de învățământ în raport cu ofertele educaționale	- Parteneriate educaționale; - Mobilitate academică; - Programe comune de studii; - Programe de motivare a studenților.	Comunicare electronică; Comunicare sincronă; Programe educaționale dezvoltate de instituțiile de învățământ.	Analiza: Portaluri de educaționale;
Finalitate: Crearea viziunii asupra constituirii traseului profesional			

Treptat, după analiza informațiilor necesare, beneficiarul are posibilitatea să exploreze anumite domenii de interes personal, pentru a lua o decizie de carieră fermă (tab. 3.5). În același timp, analiza informațiilor prin prisma etapelor de luare a deciziilor, oferă elevului posibilitatea de a scoate în evidență punctele forte ale personalității și, totodată, de a corela cu oferta educațională în raport cu solicitările pieței muncii.

Tabelul 3.6. Etapa decizională a e-Consilierii în carieră (liceeni)

Etapa de decizională ***apelarea la serviciul de *e-Consiliere în carieră*;** **Grupul țintă: Liceenii**			
Obiective	**Ce acțiuni planificăm?**	**Cum se realizează?**	**Strategii utilizate**
Valorificarea potențialului individual în raport cu ofertele pieței muncii	Explorarea domeniilor de interes profesional; Planul de carieră;	Online: PE e-Cariera; Proiectul de carieră și dezvoltare personală;	Metoda comparației: Compararea /corelarea dintre potențialul individual și ofertele pieței muncii;
Elaborarea deciziei privind traseul educațional/profesional	Identificarea problemei prin: - culegerea de informații; - sistematizarea datelor; Analizarea alternativelor: - elaborarea alternativelor educaționale; - analizarea implicațiilor, consecințelor; Selectarea și aplicarea unei soluții: - identificarea soluției maximal favorabile; - aplicarea soluției în practică (contractul de studii);	Comunicare electronică; Comunicare sincronă;	Metoda argumentării: Argumentarea deciziilor pentru o anumită ofertă;
Examinarea, sintetizarea și organizarea informației personale	Pregătirea dosarului de admitere.	Consiliere: Prin telefon; Prin email; Messenger.	Analiza site-urilor web: Portaluri de angajare.
Finalitate: Elaborarea Portofoliului de carieră			

Etapa de încheiere a procesului de consiliere în carieră direcționează spre implementarea strategiei pentru carieră, (tab.3.6) prin aplicarea la concursul de admitere, la această etapă însă beneficiarul poate avea necesitate de aprobare sau de anumite concretizări și în acest caz se recomandă adresarea la consilierul în carieră (tab. 3.7).

Tabelul 3.7. Etapa de implementare și de încheiere a e-Consilierii în carieră (liceeni)

Etapa de implementare și încheiere ** e-Consiliere în carieră* **Grupul țintă: Liceenii**			
Obiective	**Ce acțiuni planificăm?**	**Cum se realizează?**	**Strategii utilizate**
Constituirea dosarului pentru admitere	Analiza cerințelor înaintate de instituția educațională	Individual prin documentare	Metoda analizei
Completarea cererii pentru admitere	Introducerea datelor relevante în raport cu specificul domeniului ales	Online: PE e-Cariera; eadmitere.usm.md	Formular - tip

Aplicarea strategiei decizionale	Aplicarea dosarului spre concurs (admitere/angajare).	Online: www.eadmitere.usm.md Consiliere: Prin telefon; Prin e-mail; Messenger.	Decizie individuală.
Finalitate: Implementarea deciziei pentru carieră			

În cele din urmă, în cadrul procesului de consiliere mixtă (tab. 3.8), beneficiarul are posibilitatea să exploreze diverse situații-problemă, care ar completa imaginea de ansamblu cu privire la decizia finală.

Consilierul în carieră examinează portofoliul de carieră și intervine cu rigorile necesare pentru beneficiar, orientându-i acțiunile spre elaborarea planului personalizat de carieră.

Procesul de *e-Consiliere în carieră* a studenților decurge diferit de cel a liceenilor, fapt pe care îl vom reflecta în următoarele tabele. În același timp, este necesar de stipulat că în categoria *studenți* sunt incluși studenții anilor I-IV, procesul de *e-Consiliere în carieră* este diferit la fiecare an de studiu, în raport cu nevoile grupului țintă.

Tabelul 3.8. Etapa de consiliere mixtă (liceeni)

Consilierea mixtă ***stabilirea următoarei ședințe de consiliere;** **Grupul țintă: Liceenii**			
Obiective	**Ce acțiuni planificăm?**	**Cum se realizează?**	**Ce strategii utilizăm?**
Examinarea portofoliului de carieră pentru ghidarea beneficiarului	Analiza calitativă a portofoliului de carieră de către consilier;	- comunicare sincronă; - comunicare față în față;	- Metoda comparației: - Compararea corelarea dintre potențialul individual și ofertele pieței muncii;
Orientarea individului în a găsi soluții	Triada carierei: *vreau-pot-trebuie*	- Joc de rol; - Studiu de caz;	- Metoda argumentării: - Argumentarea deciziilor pentru o anumită ofertă;
Dezvoltarea în comun a unui plan personalizat de acțiune	Plan de dezvoltare personală.	Online: - PE e-Cariera; - Comunicare sincronă; - Comunicare față în față.	- Consiliere mixtă
Finalitate: Integrarea beneficiarilor în contextul decizional			

Etapa preliminară include informarea beneficiarilor despre desfășurarea procesului de *e-Consiliere în carieră*, utilizând mai multe modalități prin intermediul cărora are loc includerea și

adaptarea treptată a studenților la specificul mediului universitar.

Pentru **Studentul anului I,** continuă ***autocunoașterea*** prin completarea portofoliului cu rezultate în urma descoperirii intereselor prin activitățile preferate, a inteligențelor multiple, a modalităților de percepție a informațiilor. Aceste instrumente îi oferă o cunoaștere de sine mai amplă, îl ajută să asimileze mai eficient informația academică și, în același timp, conturează semnificativ potențialul individual al beneficiarului.

La etapa de ***informare,*** beneficiarul de nivelul II are la dispoziție programele de formare din Centrul de ghidare în carieră și oferte de voluntariat. Această etapă are misiunea de a-l integra în mediul academic, menținând legătura cu consilierul în carieră, atunci când întâmpină dificultăți.

Selectarea programului de voluntariat sau a traseului academic individualizat și argumentarea acestuia implică explorarea domeniilor și, în același timp, accentuează ***decizia*** sa pentru alegerea anumitor domenii de activitate, ceea ce conturează domeniile de interes profesional și face un prim pas de aplicare a instrumentelor de autopromovare (CV, scrisoare de motivare) ca parte a realizării ***marketing-ului vocațional.***

Tabelul 3.9. Etapa preliminară de e-Consiliere în carieră (studenți)

Etapa preliminară Grupul țintă: STUDENȚI			
Obiective	**Ce acțiuni planificăm?**	**Cum se realizează?**	**Ce strategii utilizăm?**
Informarea beneficiarilor despre procesul de *e-Consiliere în carieră*	Descrierea avantajelor cu privire la *e-Consiliere în carieră*	Informarea despre procesul de învățământ universitar; Comunicări directe cu studenții prin: - Programe de voluntariat ale USM; - Student USM pentru o zi;	- Discursuri publice; - Tehnica de comunicare asertivă;
Explicarea modalității de lucru în *e-Consiliere în carieră*;	Argumentarea regulilor de inițiere a procesului de CCO	- Rețele de socializare - Email - Comunicare sincronă; - Comunicare față în față	- Metoda argumentării; - Comunicare electronică; - Comunicare sincronă;
Necesitatea creării contului personal în platforma educațională e-Cariera	Managementul acțiunilor personale: structurarea obiectivelor pentru inițierea procesului	- Accesarea PE e-Cariera; - Introducerea datelor personale; - Conectarea la nivelul corespunzător;	- Self management; - Time management; - Metoda Eisenhower;
Relația consilier-beneficiar în *e-Consiliere în carieră*	Stabilirea orarului de CCO în Calendarul activităților de MENTORAT	Planificarea acțiunilor de inițiere a procesului CCO.	Relație permisivă: - CCO se poate încheia în orice moment; - fără impunerea ideilor proprii; - modul de a „gândi împreună cu clientul”; - autoacceptarea clientului; - congruența relației.
Finalitate: Inițierea procesului de e-Consiliere în carieră			

Etapa diagnostică, la nivelul *Studenți*, poate decurge diferit la același grup – țintă. În cazul în care beneficiarul a parcurs diagnosticarea potențialului individual, la nivelul precedent, etapa respectivă continuă cu descoperirea intereselor, inteligențelor multiple și alte chestionare, care vor contribue la descoperirea stilurilor de învățare, ceea ce ameliorează reușita academică.

Tabelul 3.10. Etapa diagnostică privind e-Consilierea în carieră (studenți)

<table>
<tr><td colspan="6">Etapa diagnostică
Grupul țintă: STUDENȚI</td></tr>
<tr><td>Obiective</td><td colspan="4">Ce acțiuni planificăm?</td><td>Cum se realizează?</td><td>Ce strategii utilizăm?</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Descoperirea punctelor forte ale personalității – Aplicarea bateriilor de teste psihologice</td><td>Dacă este cont nou în CCO start cu:</td><td>Student I:</td><td>Student II:</td><td>Student III:</td><td rowspan="3">Online:
PE e-Cariera;
Proiectul de carieră și dezvoltare personală;
Sesiuni online de lucru;
Școala pentru carieră;
Job Club;
Comunicare electronică;
Comunicare sincronă;</td><td rowspan="3">Teste/
Chestionare de personalitate standardizate</td></tr>
<tr><td>-Inventarul Holland

-Chestionarul valorilor profesionale (D.Super)</td><td>-Test de interese: Activitățile preferate;
-Inventarul inteligențelor multiple;
-Chestionarul VAK;</td><td>-Scala stimei de sine Rosenberg
-Cum relaționezi cu ceilalți?
-Scala competenței interpersonale</td><td>Care este ancora carierei tale?

Care este stilul tău decizional?</td></tr>
<tr><td>-Codul RIASEC:
-aspirațiile, interesele,
-activitățile competenței personale;
-valorile profesionale</td><td>-Identificarea activităților de interes;
-descoperirea inteligențelor multiple;
-determinarea stilurilor de învățare.</td><td>-Identificarea nivelului stimei de sine;
-determinarea gradului de toleranță în raport cu semenii;</td><td>-Stabilirea ancorelor acționale ale profesionistului în devenire;
-determinarea stilului decizional.</td></tr>
<tr><td>Diagnosticarea pieței de muncă națională</td><td colspan="2">Analiza ofertelor pieței muncii;
Analiza Barometrului profesiilor;</td><td colspan="2">Analiza ofertelor pieței muncii;
Analiza ofertelor de voluntariat;</td><td>-Comunicare sincronă:
-comunicare asincronă/ sincronă;
-comunicare mixtă;</td><td>Analiza site-urilor web:
-Platforme ale societății civile;
-Portaluri de</td></tr>
<tr><td colspan="6">Finalitate: Diagnosticarea potențialului individual și al pieței muncii;</td></tr>
</table>

Totodată, etapa diagnostică este specifică pentru fiecare an de studiu, care are ca scop, pe de o parte, conturarea potențialului individual, iar, pe de altă parte, identificarea aspectelor personalității necesare de îmbunătățit, în contextul integrării socioprofesionale. Diagnosticarea pieței muncii va direcționa atenția spre explorarea anumitor contexte socioeconomice care urmează a fi explorate de către beneficiar.

Pentru ***studentul anului II***, programul solicită completarea profilului potențialului individual al beneficiarului, autocunoașterea, prin: *identificarea stimei de sine* (scala Rosenberg) și

prin *accentuarea gradului de relaționare cu ceilalți și a competenței interpersonale,* fapt care va scoate în evidență descoperi punctele forte personale, precum și caracteristicile necesare de îmbunătățit. În același timp, beneficiarului i se pun la dispoziție o varietate a activităților și este informat despre oportunitățile de implicare activă în formarea profesională. El va avea posibilitatea să selecteze programe de ghidare și de proiectare a carierei din Centrul de ghidare în carieră sau oricare alt program și să ia decizia relevantă privind dezvoltarea personală și profesională: oferte de muncă, part-time sau programe de internship. Această extindere spre mediul pieței muncii va facilitează procesul de dezvoltare profesională, ceea ce contribuie la cunoașterea mediului socioeconomic, având posibilitatea să aplice la diverse programe de interes personal, utilizând tehnici de marketing vocațional.

Etapa de informare direcționează atenția studenților spre înscrierea la programele de formare în Centrul de ghidare în carieră, oferte de voluntariat, oferte pentru internship și locuri de muncă (part-time sau full-time).

Tabelul 3.11. Etapa de informare în e-Consilierea în carieră (studenți)

Etapa de informare **Grupul țintă: STUDENȚII**			
Obiective	**Ce acțiuni planificăm?**	**Cum se realizează?**	**Ce strategii utilizăm?**
Informarea cu privire la programe educaționale orientate spre adaptarea și dezvoltarea studentului	Vom prezenta: - înscrierea la programele de formare în centrul de ghidare în carieră; - înscrierea la programele de formare în centrul de ghidare în carieră; - oferte de voluntariat; - oferte pentru intership; - locuri de muncă (part-time full-time);	Online: - PE e-Cariera; - Prezentarea programelor de formare; - Diseminarea prin email a ofertelor voluntariat;	- Discurs public mixt; - Metoda argumentării; - Tehnici de comunicare și negociere;
Informarea cu privire la posibilități de integrare pe piața muncii	- Prezentarea companiilor – partenere naționale; Analiza: - prognozei pieței muncii; - ofertelor de voluntariat; - ofertelor de internship; - Ziua Carierei; - Târgul oportunităților de voluntariat;	- Comunicare electronică; - Comunicare sincronă; - Târgul de cariere;	- Analiza ofertelor pieței muncii; - Sinteză oportunităților pieței muncii;
Valorificarea potențialului instituțiilor de învățământ în raport cu programele educaționale	- Parteneriate educaționale; - Mobilitate academică; - Programe comune de studii; - Programe de motivare a studenților.	- Comunicare electronică; - Comunicare sincronă; - Programele de formare în centrul de ghidare în carieră.	- Analiza: - Erasmus +; - Programe comune de studii.
Finalitate: Crearea viziunii asupra constituirii traseului profesional			

În același timp, studenții sunt informați despre desfășurarea evenimentelor în mediul universitar, cum ar fi: *Ziua Carierei, Târgul oportunităților de voluntariat, Caravana USM vine în*

liceul tău, Student USM pentru o zi, și, în același timp, sunt încurajați să participe în calitate de voluntar. Prezentarea ofertelor, în baza *parteneriatelor educaționale* și a *mobilității academice,* deschide orizonturi de dezvoltare personală și profesională a tinerilor și îi stimulează pentru implicarea în cadrul proiectelor.

La aceeași etapă, sunt prezentate programele comune de studii și programele de motivare a studenților, oferite de partenerii USM. Aceste informații permit studenților posibilitatea de a-și crea parcursul educațional pentru studiile la ciclul II de studii.

Portofoliul **studentului anului III** îl va ajuta să se ***autocunoască***, să identifice ancorele carierei sale, precum și stilul său decizional, ținând cont că se apropie de finele studiilor de licență, în urma cărora va trebui să stabilească o nouă strategie, în care s-ar putea să îmbine jobul cu studiile la master. Pentru a facilita procesul de proiectare a carierei, se va ***informa*** despre posibilele trasee academice și oportunitățile de angajare. În fața unei astfel de diversități, va exersa abilitatea de luare a ***deciziei.*** La această etapă, beneficiarul stăpânește elaborarea instrumentelor de autopromovare și valorifică ofertele de studii și ofertele de muncă, utilizând tehnici de ***marketing vocațional.***

E necesar de menționat că fiecare categorie de beneficiari are la dispoziție și modelul planului de carieră, completarea căruia am lăsat-o la discreție fiecăruia. Acest instrument își păstrează algoritmul, având posibilitatea să fie completat sau reînnoit la fiecare nivel.

Etapizat, până în anul III de studii, studentul completează portofoliul de carieră și, în același timp, explorează domeniile de interes profesional, conform etapei decizionale (tab. 3.11). Deși în cadrul etapei decizionale obiectivele și finalitățile sunt similare cu cele din nivelul precedent, activitățile din cadrul etapei decizionale nivelul *Student,* sunt diferite în conținut, dar și ca modalitate de realizare.

Tabelul 3.12. Etapa decizională în e-Consilierea în carieră (studenți)

Etapa decizională **Grupul țintă: STUDENȚI**			
Obiective	**Ce acțiuni planificăm?**	**Cum se realizează?**	**Ce strategii utilizăm?**
Valorificarea potențialului individual în raport cu ofertele pieței muncii	-Selectarea ofertei de mobilitate academică; -Selectarea programului sau domeniul de voluntariat solicitat;	Online: -PE e-Cariera; -Proiectul de carieră și dezvoltare personală; -Consiliere mixtă;	-Metoda argumentării; -Metoda proiectului; -Joc de rol; -Studiu de caz;
Elaborarea deciziei privind traseul profesional	Identificarea problemei prin: -culegerea de informații; -sistematizarea datelor; Analizarea alternativelor: -elaborarea alternativelor educaționale; -analizarea implicațiilor, consecințelor;	-Comunicare electronică; -Comunicare sincronă; -Comunicare mixtă;	-Metoda argumentării: -Argumentarea deciziilor pentru o anumită ofertă;

	Selectarea și aplicarea unei soluții: -identificarea soluției maximal favorabile; Strategia de aplicare a soluției în practică;		
Examinarea, sintetizarea și organizarea informației personale	-Pregătirea dosarului de mobilitate academică; -Elaborarea CV-ului; -Elaborarea scrisorii de intenție.	Online: -PE e-Cariera; -Departament Relații Internaționale – Departament Relații Internaționale (usm.md)	-Elaborarea CV-lui; -Scrisoarea de intenție; -Proiectul de carieră și dezvoltare personală;
Finalitate: Completarea Portofoliul de carieră pentru angajare			

La această etapă, studenții sunt preocupați de explorarea domeniilor profesionale ca modalitate de dezvoltare a competențelor profesionale și a abilităților sociale, atribute indispensabile pentru integrarea socială și profesională. La nivelul *Student, în etapa decizională,* responsabilitatea este în mare parte pe seama beneficiarului, conturând nevoia de proiectare a carierei, consilierul fiind un factor de suport la necesitate. Completarea **portofoliul de carieră pentru angajare** devine un deziderat primordial pentru absolventul instituției de învățământ superior, fiind completat cu posibile oferte ale companiilor, denumiri ale companiilor unde se regăsesc ofertele de muncă la care își dorește viitorul absolvent să acceadă în calitate de viitor angajat.

În același timp, la această etapă studentul poate beneficia de serviciul mixt de consiliere în carieră, pentru a obține consultații cu privire la dezvoltarea în comun a unui plan personalizat de carieră, precum și sprijinul necesar.

După cum observăm, în cazul grupului țintă **student**, *etapa de implementare* și *de încheiere* se integrează cu *consilierea mixtă* (tab. 3.13), din considerentul că, la acest nivel, gradul de responsabilitate este mai sporit și, în același timp, studentul a fost ghidat pe parcursul anilor de studii.

Tabelul 3.13. Etapa de implementare și încheiere în e-Consilierea în carieră (studenți)

Etapa de implementare și încheiere sau **Consilierea mixtă** **Grupul țintă: STUDENȚI**			
Obiective	**Ce acțiuni planificăm?**	**Cum se realizează?**	**Ce strategii utilizăm?**
Constituirea dosarului pentru admitere Ciclul II	- Examinarea portofoliului de carieră pentru ghidarea beneficiarului; - Orientarea individului în a găsi soluții; - Dezvoltarea în comun a unui plan personalizat de acțiune;	Analiza: - ofertelor educaționale; - instituțiilor de învățământ; - ofertelor de angajare;	- Analiza calitativă a portofoliului de carieră de către consilier;

Completarea cererii pentru admitere	- Formular – tip;	Online: - PE e-Cariera; - eadmitere.usm.md; - comunicare sincronă; - comunicare față în față;	- În baza modelului propus;
Aplicarea strategiei decizionale	- Aplicarea dosarului la concurs (admitere/angajare);	- Online: - eadmitere.usm.md; - Depunerea fizică a dosarului de admitere;	- Dezvoltarea în comun Planului personalizat de acțiune în baza - Portofoliului de carieră.
Finalitate: Implementarea deciziei pentru carieră - Integrarea beneficiarilor în contextul decizional			

Un loc aparte în procesul de ghidare în carieră în format online îl au **persoanele adulte** care caută o modalitate de recalificare sau reinserție profesională.

Ținând cont de specificul învățării adultului, ce influențează în mod decisiv procesul de planificare, organizare și desfășurare a activității de instruire, este necesar să respectăm setul de principii, potrivit căruia „învățarea adulților are tendința să se îndepărteze de la modul de elaborare pedagogic tradițional spre valorificarea particularităților adultului. Existența tehnologiilor specifice învățării adulților necesită de a face unele specificări în învățarea adulților” [155, p. 19].

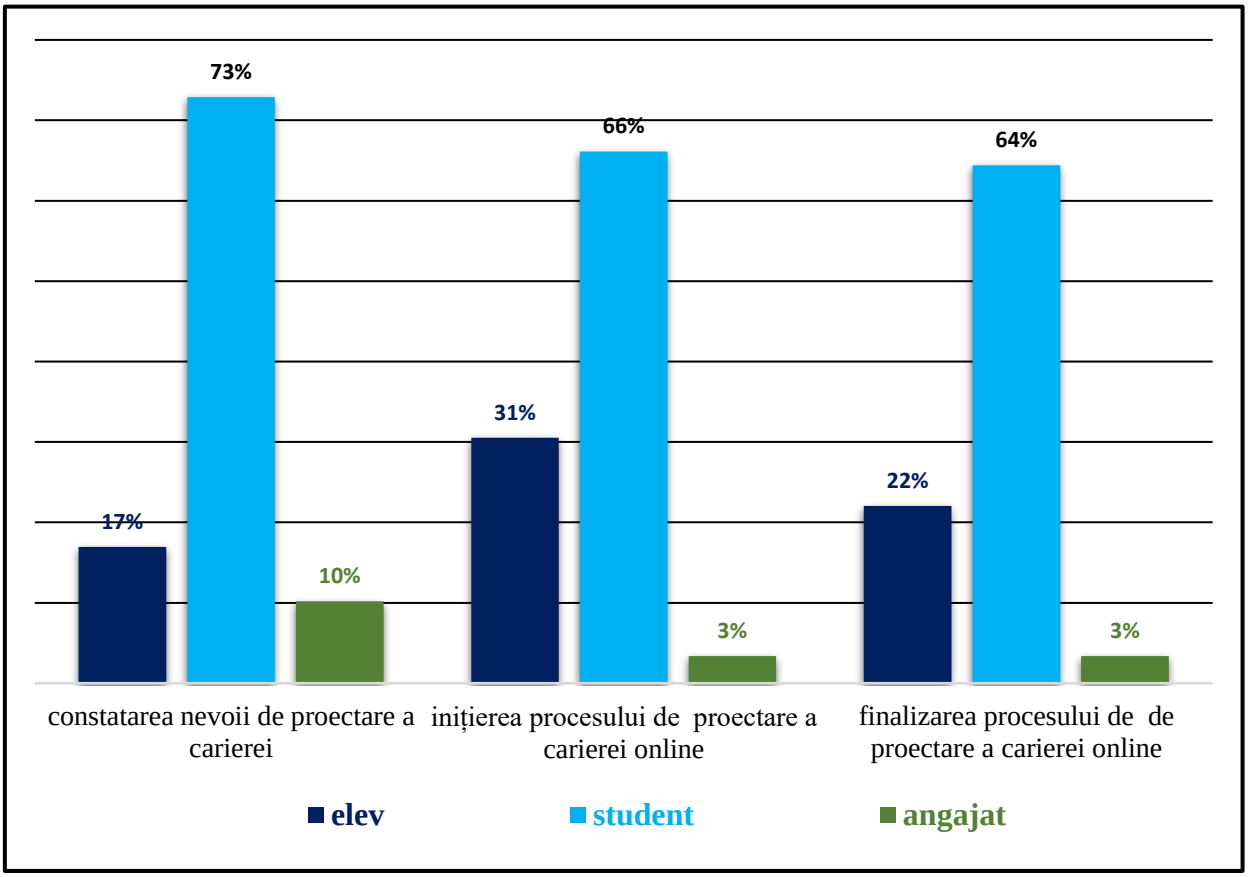


Diagrama 3.9. Dinamica eșantionului în cadrul experimentului

Astfel, este necesar să ajustăm activitățile programului de ghidare și proiectare a carierei în format online, precum și cel de instruire, accentuând importanța valorificării experienței participanților, a timpului liber destinat consilierii, precum și a dezvoltării anumitor abilități pentru nevoile sale. De aici constatăm că, pentru acest grup de beneficiari, nu este necesară parcurgerea etapelor menționate, ci, mai degrabă, pot fi redirecționate spre Centrul de formare continuă, în urma consilierii mixte în carieră.

Prin prezentarea diferenței de program și conținutului ghidării în carieră și a proiectării carierei în format online am încercat să demonstrăm că procesul se adaptează grupului-țintă, pornind de la particularitățile acestuia privind traseul de formare profesională sau integrare profesională.

Cadrul conceptual și instrumentele adaptate acestuia oferă o viziune sistemică subordonată principiilor generale pedagogice, cum ar fi accesibilitatea, consecutivitatea și continuitatea influenței educaționale raportată, pe de o parte, la nevoile individuale și, pe de altă parte, la solicitările sociale față de diverse grupuri/categorii de persoane.

În același timp, persoanele care au participat la experimentul online au manifestat un comportament independent, privind *durata și timpul* implicării în experiment, de exemplu: în jur de 1h 30 min, într-o zi de duminică; ceea ce demonstrează o anumită pregătire privind utilizarea internetului, precum și gestionarea timpului personal în funcție de nevoile sale. Menționăm că fiecare fază a experimentului pedagogic a soluționat o anumită situație-problemă, care ne-a ajutat să ajustăm mecanismul de *e-Consiliere în carieră* prin simplificarea accesării lui.

Astfel, pentru realizarea experimentului formativ de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei în format online am creat două instrumente, care au facilitat stabilirea numărului inițial de intrări în sistem, precum și numărul de ieșiri din proces, ceea ce semnifică finalizarea tuturor etapelor procesului de proiectare a carierei în format online.

Dinamica eșantionului implicat în experiment demonstrează importanța motivelor și priorităților în proiectarea carierei, dar, totodată și dificultățile. Mult mai ușor s-au implicat în proces studenții, utilizând platforma e-Carieră, în timp ce, elevii claselor de liceu au întâmpinat mici dificultăți, motivul fiind o pregătire mai slabă privind accesarea diferitelor motoare de căutare, care nu sunt în aria cunoașterii lor. Ei au argumentat că cunoștințele pe care le posedă, cu privire la navigarea prin internet și accesarea informațiilor, se datorează relaționării colegiale, factorilor educaționali, precum profesorii sau consilierii în carieră, care nu le acordă sprijin în educația pentru carieră în format online, fapt care le-ar permite îmbogățirea și extinderea cunoștințelor și abilităților necesare.

Procesul de *e-Consiliere în carieră* necesită multă implicare și dedicație personală, deseori, fără prezența factorului educațional. Prin rezultatele obținute, deducem că o parte a respondenților

sunt confuzi în utilizarea terminologiei ghidării în carieră, precum și în realizarea activităților de ghidare în carieră. Acest aspect reflectă că serviciile de ghidare în carieră existente nu asigură continuitate și abordare interdisciplinară în cadrul învățământului preuniversitar, ci, mai degrabă, doar oferă activități în anumite contexte educaționale extracurriculare.

Concluzionăm că abordarea sistemică contribuie la integrarea procesului de *e-Consiliere în carieră* în sistemul educațional, care, în același timp, contribuie la realizarea proiectării carierei individului, în decursul evoluției sale. Totodată, etapele de parcurgere ale acestui demers sunt în strânsă legătură cu nevoile specifice fiecărui grup – țintă în raport cu treptele evoluției sale.

3.3. Validarea rezultatele privind e-Consilierea în carieră prin PE e-Cariera

Unul dintre criteriile de evaluare a fost componenta *durata de timp* pe care preferă beneficiarii să o dedice pentru realizarea acestui proces. În acest context, respondenții au decis individual asupra perioadei de timp necesare procesului de consiliere. În rezultat, dacă, la etapa de pre-testare, răspunsurile s-au împărțit între *60 min. per întreg procesul/30 min. pe zi și conform recomandărilor consilierului in cariera*, atunci, la ieșire, majoritatea respondenților au specificat în chestionar că *nu au ținut cont de timpul alocat.*

Analiza acestui indicator confirmă veridicitatea teoriei formării necesităților de proiectare a carierei. Persoana se implică în procesul educațional, doar dacă resimte nevoia de educație. În cazul nostru, timpul alocat, durata implicării în procesul de ghidare-proiectare a carierei nu este apreciat ca o valoare în sine, ci se raportează la importanța procesului și a rezultatului.

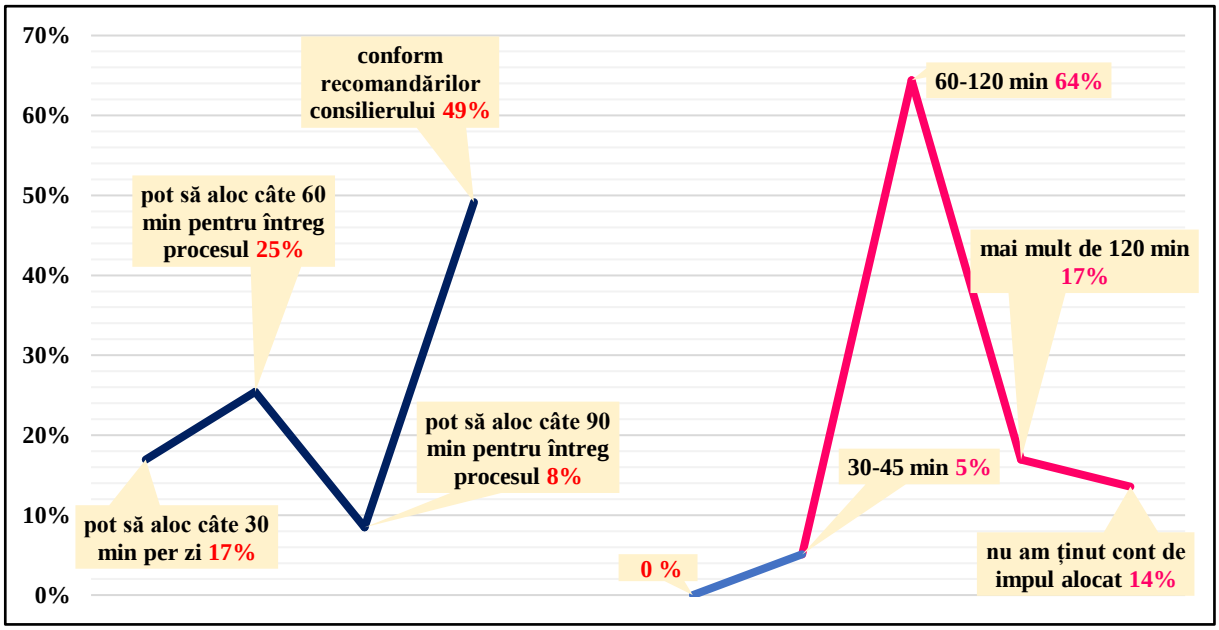


Diagrama 3.10. Durata alocată proiectării carierei în format online (pre și post test)

Din analiza datelor obținute deducem că persoanele alocă până la două ore activităților pe platforma e-Cariera, iar 14% din respondenți nu au ținut cont de timpul alocat acestei activități.

Un avantaj, menționat de către participanții la experiment, este că *platforma e-Cariera* a fost disponibilă douăzeci și patru de ore. În aceste condiții identificăm un mare avantaj al *e-Consilierii în carieră*: posibilitatea implicării beneficiarului, în funcție de timpul disponibil.

Un alt indicator, care urmează a fi analizat, este implicarea în proces. Considerăm că este important, pentru rezultatele cercetării realizate de noi, din considerentul reflectării caracteristicilor de bază al procesului educațional. Ținând cont de faptul că *e-Consilierea în carieră*, prin intermediul platformei e-Cariera, este încadrată în context educațional non-formal, deoarece nu presupune obligativitatea implicării și menținerii în proces, prezența beneficiarilor pe platformă este pentru noi o dovadă a aprecierii importanței programului propus.

Astfel, conform datelor stocate, remarcăm că în sistem s-au înregistrat inițial 158 de persoane, 89 % din respondenți au parcurs etapa testării obligatorii, necesară pentru diagnosticarea potențialului individual, iar 70 % de persoane au elaborat planul de carieră și au definitivat portofoliul de carieră (diagrama 3.11).

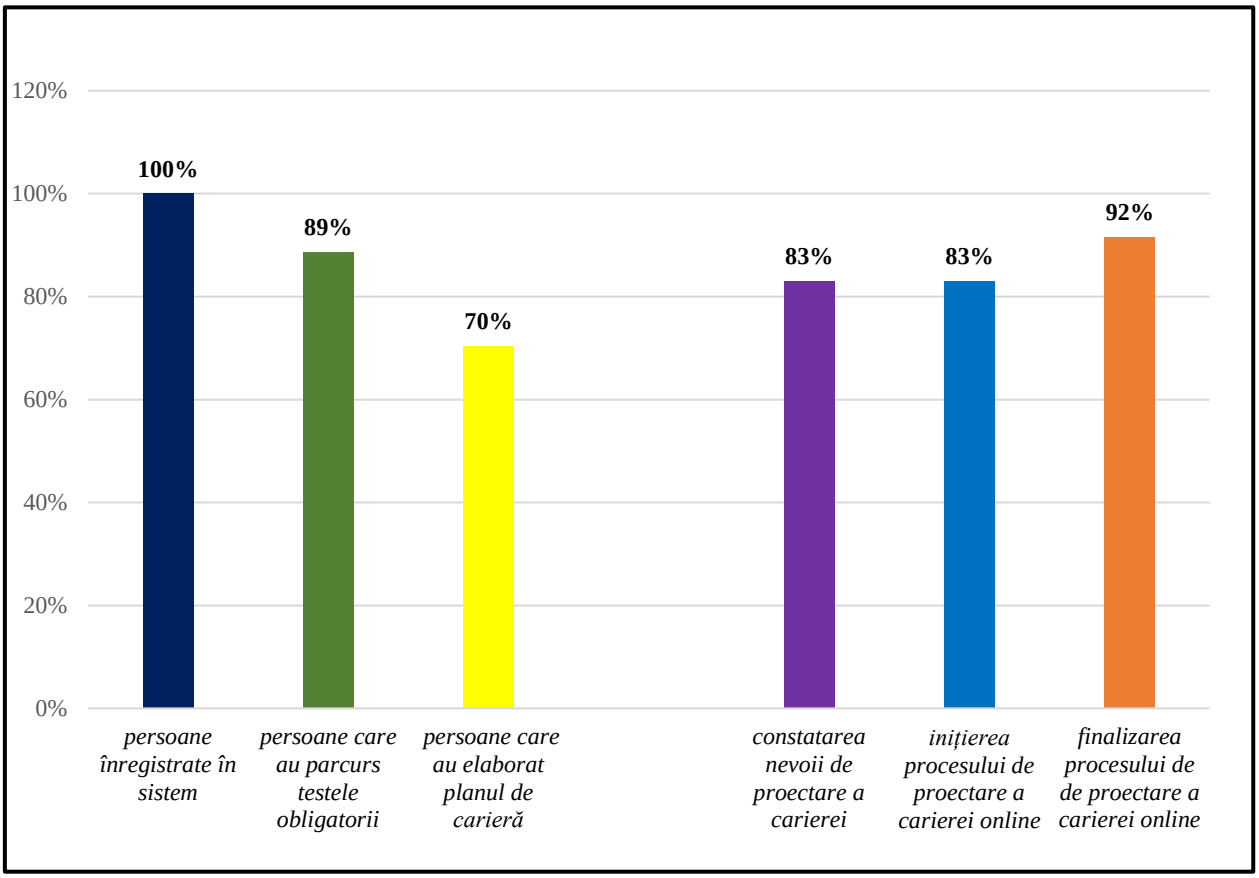


Diagrama 3.11. Monitorizarea procesului de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei prin intermediul PE e-Cariera

Evaluarea rezultatelor experimentului formativ s-a axat pe variabilele cercetării, determinate de reperele conceptuale ale proiectării carierei în format online: ***autocunoașterea/cunoașterea potențialului individual, auto-informarea, decizia, marketingul vocațional.*** Doar deținerea acestora permite persoanei să-și elaboreze *planul de carieră*, fapt ce demonstrează prezența competenței de proiectare a carierei.

În urma analizei rezultatelor obținute, observăm că 21% din respondenți, s-au pronunțat pentru informarea cu privire la ofertele de educaționale, iar 17% sunt siguri în decizia de carieră.

În același timp, 43% dintre beneficiari constată că alegerea lor corespunde cu potențialul individual, iar 19 % dintre ei pot să-și valorifice posibilitățile (diagrama 3.12.).

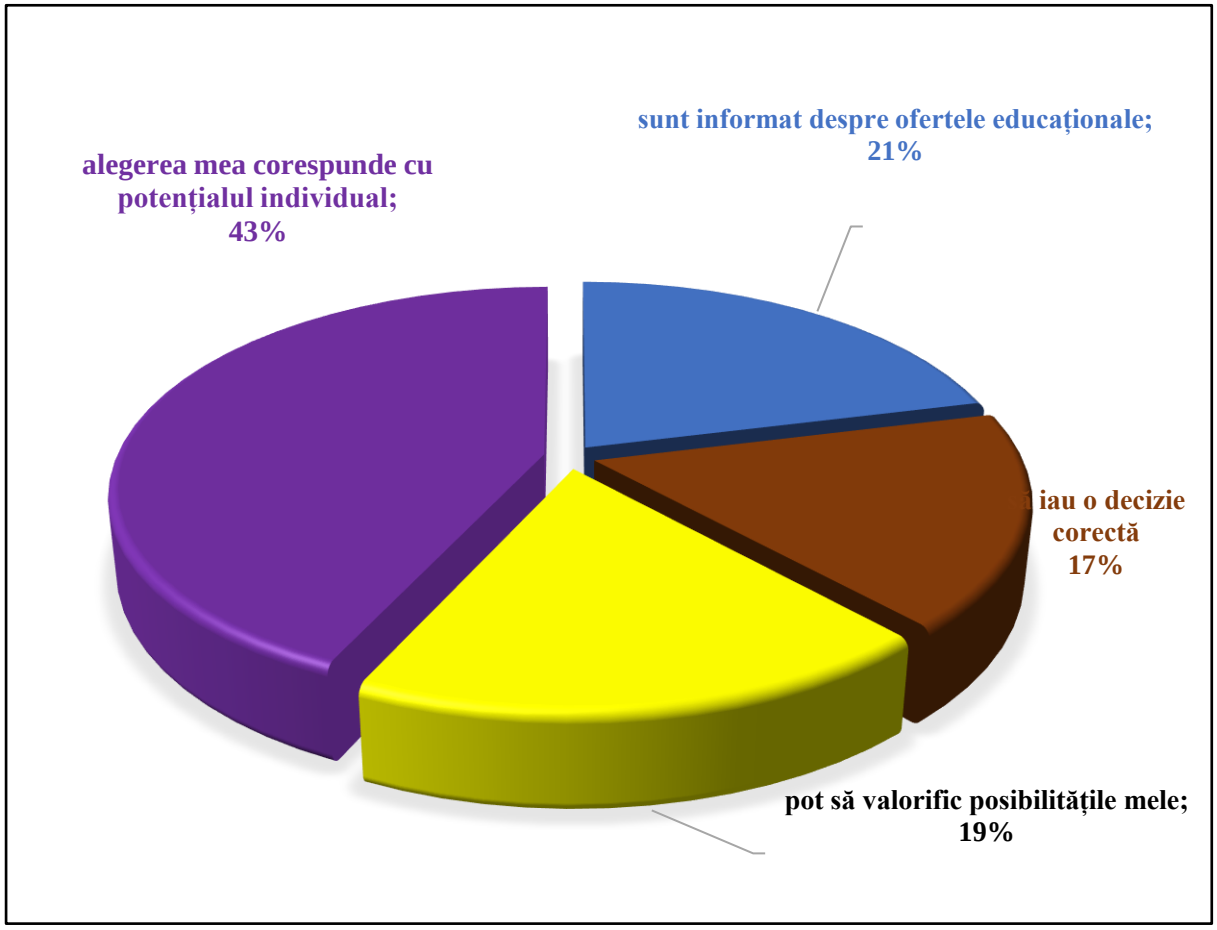


Diagrama 3.12. Rezultatele beneficiarilor în urma e-Consilierii în carieră

Acest fapt ne orientează spre următoarele supoziții:

- în instituția de învățământ, de unde vin candidații la admitere, nu se realizează activități de ghidare în carieră sau acestea au un caracter formal;
- nu toți absolvenții de liceu își proiectează viitorul pe termen lung;
- candidații la admitere nu cunosc modalitățile de căutare a informației necesare nevoilor educaționale;

- nu există un parteneriat educațional axat pe nevoile reale ale elevilor între instituțiile de învățământ preuniversitar și cel superior;
- un indicator al prezenței CPC este și capacitatea de selectare (în baza deciziei luate) a domeniului de formare profesională.

Unul dintre criteriile după care beneficiarii la experiment își selectează domeniul de formare profesională este *vocația* (33%), considerând că predispoziția pentru un anumit domeniu de formare este un factor important pentru cariera profesională (diagrama 3.13).

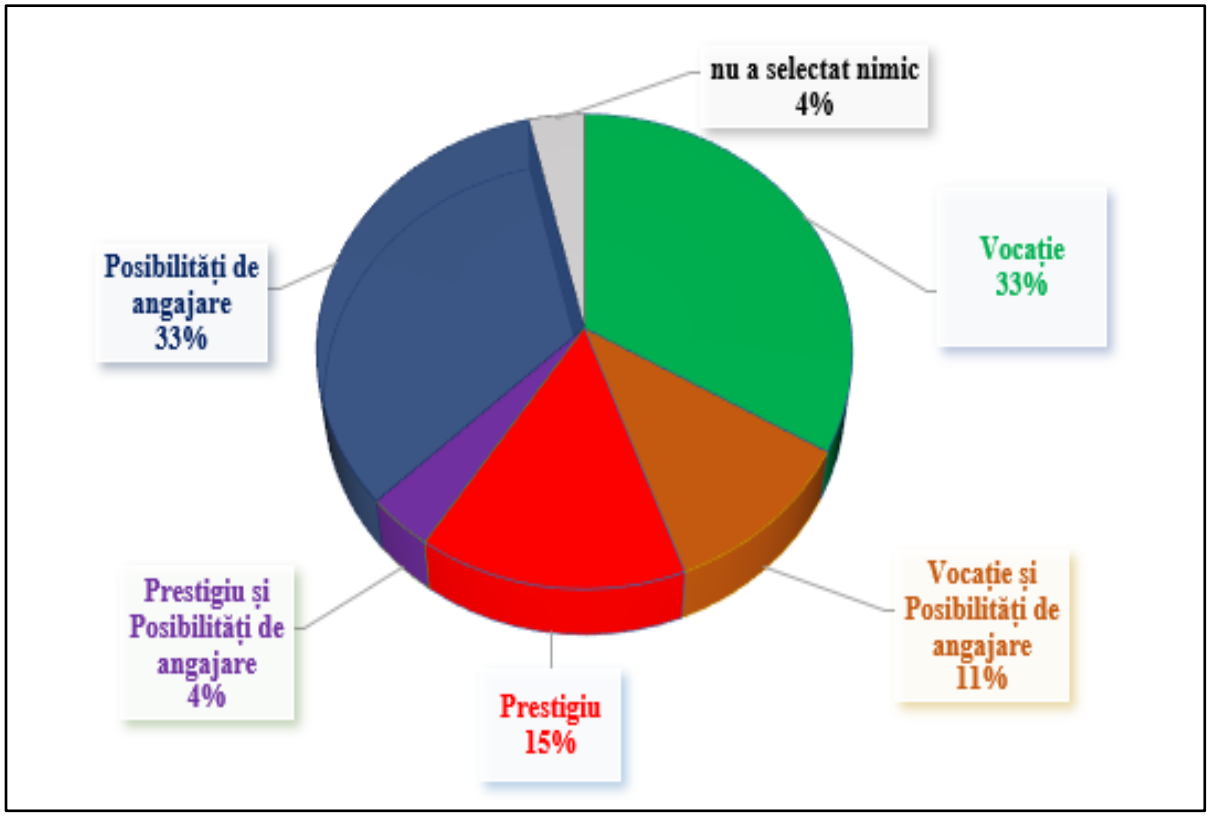


Diagrama 3.13. Selectarea domeniului de formare profesională

La același nivel avem rezultatul celor care optează pentru obținerea unei specialități care le-ar spori șansele de angajare (33%). Alții, 11% din respondenți, au îmbinat aceste componente, fiind importante pentru realizarea profesională; 15% dintre beneficiarii programului au optat pentru un domeniu de formare prestigios, iar 4% din ei s-au pronunțat și pentru posibilități de angajare.

În baza celor relatate, constatăm efectele formative ale *e-Consilierii în carieră*: respondenții au decis în favoarea unui domeniu de formare profesională, punând accent pe criterii funcționale, care reflectă relația dintre *vreau-pot-trebuie*, valorificând vocația, capacitățile personale și posibilitățile pieței muncii.

Această situație este o urmare logică a schimbărilor produse ca urmare a *e-Consilierii în carieră*. În plan comparativ, stabilim o schimbare pozitivă și în raport cu datele obținute în prima

etapă a experimentului. Beneficiarii au însușit reperele în baza cărora este elaborat un plan de carieră.

Diagrama 3.14 reflectă rezultatele comparative ale respondenților, obținute în urma analizei planului de carieră în contextul consilierii mixte. Astfel, observăm amplificarea rezultatelor cu 20,2% în direcția viziunii și misiunii personale pentru o carieră favorabilă, iar 21,3% de respondenții au accentuat importanța informării în procesul proiectării carierei. În același timp, putem observa că 7% din respondenți realizează că autopromovarea prin implicări de voluntariat este un atu important în găsirea unui loc de muncă.

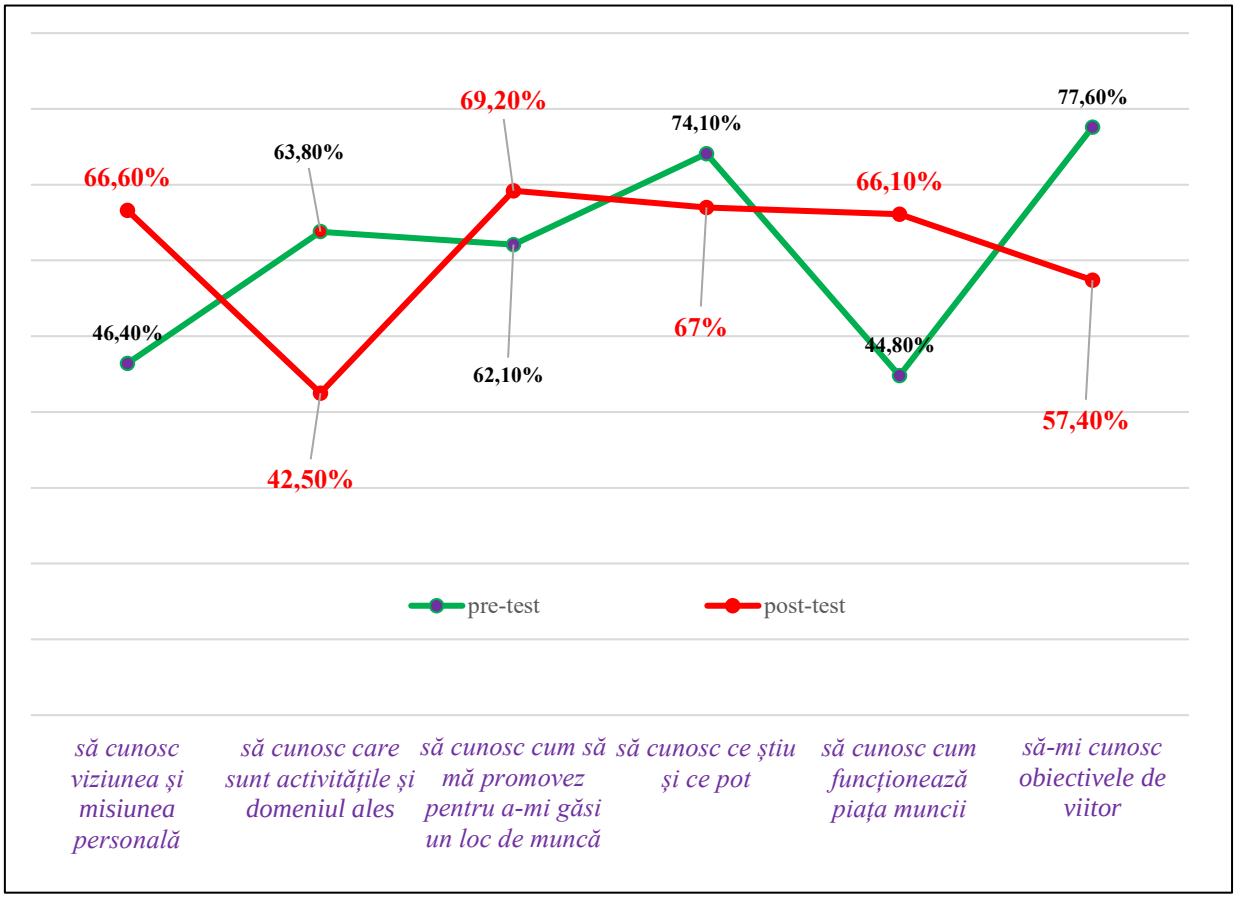


Diagrama 3.14. Repere pentru elaborarea proiectului de carieră (pre și post test)

După cum am menționat, rezultatele sunt prezentate în urma testării diferenței dintre ele cu testul Wilcoxon și sunt reflectate în tabelul de mai jos. În cazul dat, rezultatele obținute pot fi explicate astfel:

- există o diferență semnificativă între *viziunea* si *misiunea personala* până și după programul de intervenție (n=37, z =-5,24, p = 0,000);
- există o diferență semnificativă între *cunoașterea activităților* și a *domeniului ales* până și după programul de intervenție: (n=37, z =-5,263, p = 0,000);

- există o diferență semnificativă între *cunoașterea promovării* și *găsirea unui loc de munca* până și după programul de intervenție (n=37, z =-3,992, p = 0,000);
- există o diferență semnificativă între *cunosc ce știu* si *ce pot* până și după programul de intervenție (n=37, z =-5,032, p = 0,000);
- există o diferență semnificativă între *cunoașterea funcționării pieței muncii* până și după programul de intervenție (n=37, z =-5,312, p = 0,000);
- există o diferență semnificativă între *cunoașterea scopului si a obiectivelor* până și după programul de intervenție (n=37, z =-5,313, p = 0,000).

Tabelul 3.14. Repere pentru elaborarea proiectului de carieră (date statistice)

	Viziunea si misiunea personală, post – **Viziunea si misiunea personală, pre**	**Cunoașterea activităților si a domeniului ales, post –** **Cunoașterea activităților si a domeniului ales, pre**	**Cunoașterea promovării si găsirea unui loc de munca, post –** **Cunoașterea promovării si găsirea unui loc de munca, pre**	**Cunosc ce știu si ce pot, post –** **Cunosc ce știu si ce pot, pre**	**Cunoașterea funcționarii pieței muncii, post –** **Cunoașterea funcționarii pieței muncii, pre**	**Cunoașterea scopului si a obiectivelor, post –** **Cunoașterea scopului si a obiectivelor, pre**
Z	-5,240	-5,263	-3,992	-5,032	-5,312	-5,313
P	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Așadar, aceste diferențe sunt statistic semnificative, reflectând schimbările pentru elaborarea proiectului de carieră în urma intervenției prin e-Consiliere în carieră.

Este bine cunoscut faptul că dimensiunea afectiv-motivațională este determinantă în activitatea oricărei persoane. În procesul de proiectare a carierei, factorul motivațional este unul decisiv. Analizând rezultatele *e-Consilierii în carieră*, constatăm schimbări și la nivelul motivației.

În acest context, observăm o altă situație la etapa de post-testare. Diagrama 3.15 reflectă diferențele dintre aceste două etape, unde 42,5% de tineri (post-test), comparativ cu 29,3 % (pre-test), au realizat importanța *necesității descoperirii resurselor personale*, ca aspect primordial în proiectarea carierei, conform cărora se valorifică și viziunea personală în crearea traseului personal profesional. La fel, observăm îmbunătățiri și în aprecierea organizării timpului, odată cu elaborarea unui plan de carieră.

Nu putem neglija scăderea rezultatului la dorința respondentului de a se dezvolta personal (pre-test 82,5 %), însă observăm că această distribuție a migrat spre *descoperirea potențialului individual* și a întărit convingerea respondentului în *nevoia proprie de a crea propriul traseu personal*.

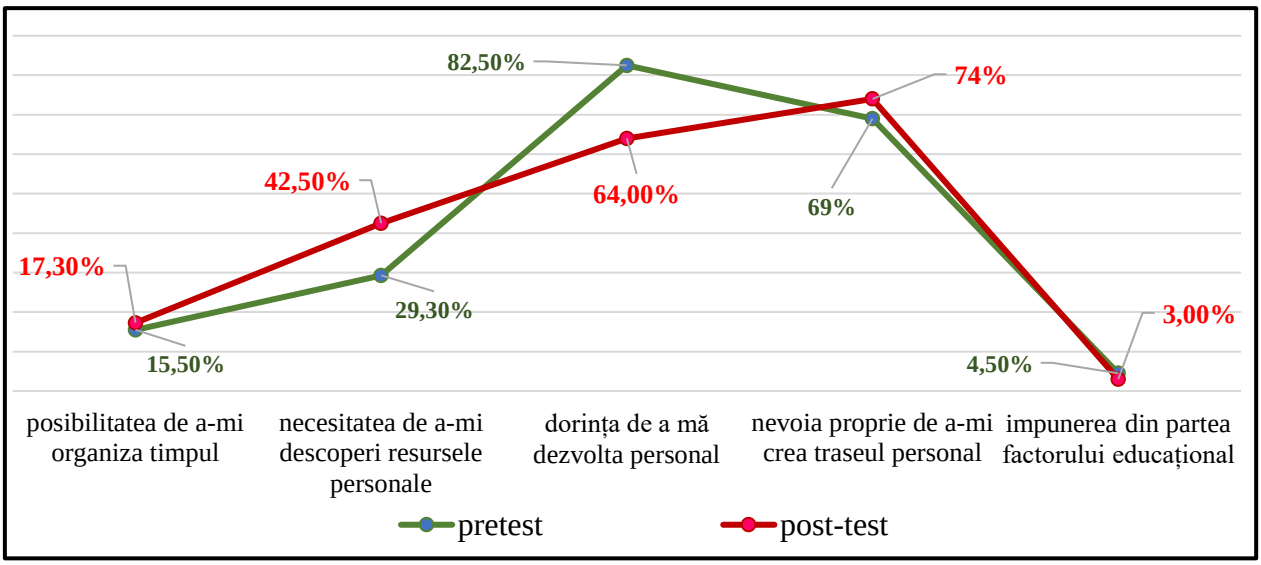


Diagrama 3.15. Motivele elaborării unui plan de carieră (aspect comparativ post-test)

Datele statistice ale motivelor elaborării unui plan de carieră sunt reflectate în tabelul 3.15.

Tabelul 3.15. Motivele elaborării unui plan de carieră (date statistice)

	Posibilități de organizare a timpului, post **Posibilități de organizare a timpului, pre**	**Necesitatea de a descoperi resursele personale, post** **Necesitatea de a descoperi resursele personale, pre**	**Dorința de dezvoltare personala, post** **Dorința de dezvoltare personala, pre**	**Nevoia de creare a traseului profesional, post** **Nevoia de creare a traseului profesional, pre**	**Impunerea din partea factorului educațional, post** **Impunerea din partea factorului educațional, pre**
Z	-3,427	-5,202	-5,206	-4,317	-4,596
P	,001	,000	,000	,000	,000

Rezultatele obținute pot fi raportate astfel:

- există o diferență semnificativă între *posibilități de organizare a timpului* până și după programul de intervenție (n=37, z =-3,427, p = 0,001);
- există o diferență semnificativă între *necesitatea de a descoperi resursele personale* până și după programul de intervenție (n=37, z =-5,202, p = 0,000);
- există o diferență semnificativă între *dorința de dezvoltare personala* până și după programul de intervenție (n=37, z =-5,206, p = 0,000);
- există o diferență semnificativă între *nevoia de creare a traseului profesional* până și

după programul de intervenție (n=37, z =-4,317, p = 0,000);

- există o diferență semnificativă între *impunerea din partea factorului educațional* până și după programul de intervenție (n=37, z =-4,596, p = 0,000).

Relația dintre componentele **planului de carieră (***viziunea și misiunea personala; cunoașterea activităților și a domeniului ales; cunoașterea promovării și găsirea unui loc de munca, cunosc ce știu și ce pot; cunoașterea funcționării pieței muncii; cunoașterea scopului și a obiectivelor de viitor***)**, a fost calculată cu ajutorul coeficientului de corelație Spearman, Interpretarea datelor, ne oferă următoarele rezultate:

- există o relație pozitivă semnificativă între *elaborarea unui plan de carieră* și *cunoașterea scopului si a obiectivelor*, (ρ=0,364, p=0,027, n=37).
- există o relație pozitivă semnificativă între cunoașterea activităților și a domeniului ales și cunoașterea promovării și găsirea unui loc de munca, (ρ=0,801, p=0,000, n=37).

Între celelalte variabile nu există relații semnificative.

Aceste detalii ne oferă un suport informațional semnificativ, pentru elaborarea programelor de formare și a direcțiilor de acțiune în procesul de e-Consiliere în carieră.

Concomitent, prelucrarea statistică a datelor chestionarului *Proiectarea carierei în format online*, s-a realizat cu ajutorul testului Wilcoxon, rezultatele fiind prezentate în tab. 3.16:

Tabelul 3.16. Proiectarea carierei în format online (date statistice Wilcoxon)

	Elaborarea unui plan de carieră, post **Elaborarea unui plan de carieră**	**Unde ați întâlnit dificultăți, post** **Unde ați întâlnit dificultăți**	**Elaborarea si actualizarea CV, post** **Elaborarea si actualizarea CV**	**Scrierea unei scrisori de intenție, post** **Scrierea unei scrisori de intenție**
Z	4,206	1,791	3,382	,000
P	,000	,073	,001	1,000

care pot fi interpretate astfel:

- există o diferență semnificativă între elaborarea unui plan de carieră până și după programul de intervenție (n=37, z =4,206, p = 0,000);
- există o diferență semnificativă la itemul unde ați întâlnit dificultăți - până și după programul de intervenție (n=37, z =3,382, p = 0,001), ceea ce ne permite să constatăm utilitatea PE e-Cariera, prin simplitatea executării etapelor e-Consilierii în carieră.

Din cele constatate, concluzionăm că serviciul de *e-Consiliere în carieră* este unul ușor aplicabil, având un impact major asupra deciziei pentru carieră. Cu atât mai mult consilierea permanentă, pe întreg parcursul vieții, posibilă prin utilizarea sistemelor TIC, pregătește persoana pentru elaborarea unui plan de carieră, oferindu-i posibilitatea de informare privind activitățile și domeniul ales.

3.4. Concluzii la capitolul III

1. Elucidarea viziunii de ansamblu a coordonatelor metodologice de e-Consiliere în carieră a contribuit la accentuarea reperelor teoretice ce au stat la baza cercetării și au permis urmărirea configurației procesului de e-Consiliere în carieră, prin PE e-Cariera, a diferite grupuri-țintă.
2. Flexibilitatea de accesare a platformei e-Cariera pentru realizarea e-Consilierii în carieră din perspectiva managementului timpului și a proximității spațiale scot în evidență avantajele consilierii online, în comparație cu consilierea realizată față-n-față, și reflectă necesitatea și utilitatea pentru diverse categorii de persoane.
3. Accesul liber și posibilitatea deciziei de a continua sau de a părăsi procesul, au confirmat supoziția că nevoia de proiectare a carierei, ca și orice nevoie secundară, se formează prin educație.
4. Atragerea beneficiarilor în procesul de consiliere și a altor persoane (prieteni, colegi, membri ai familiei) demonstrează deficitul serviciilor de ghidare în carieră oferite, lipsa unui sistem consolidat de ghidare în carieră, lipsa serviciilor de ghidare în carieră a adulților, fapt ce poate fi suplinit de e-Consiliere în carieră.
5. Funcționalitatea platformei educaționale e-Cariera confirmă integrarea rapidă a sistemelor TIC în educație, chiar și în procese considerate până nu demult necesare a fi realizate față-n-față, așa cum este procesul de consiliere. Mai mult ca atât, rezultatele obținute, demonstrează asigurarea calității programelor educaționale, elaborate în baza unui suport metodologic axat pe repere teoretice confirmate științific.
6. E-Consilierea, realizată prin sisteme TIC, demonstrează posibilitatea implicării în procesul de proiectare a carierei a persoanelor de diverse vârste, gen, statut social. Platformele educaționale favorizează accesul la consiliere în carieră și elaborarea de către beneficiat a proiectului de carieră și a portofoliului de carieră.
7. E-Consilierea a demonstrat că are avantaje și sporește importanța unei abordări interdisciplinare prin valorificarea capacității reperelor conceptuale și metodologice

pedagogice și prin valorificarea reperelor conceptuale și metodologice ale sistemelor TIC. Această modalitate de educație pentru carieră, care implică persoana în proiectarea carierei, oferă prioritățile unui proces educațional realizat într-o eră a diversității și a ritmului alert al schimbării: este accesibil, deschis, flexibil, individualizat caracteristici care permit preluarea și aplicarea metodologiei la o scară largă în cadrul sistemului educațional și în context educațional non-formal.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Cercetarea realizată ține de un aspect important, actual și complex, cu impact pentru cariera beneficiarului. Prin stabilirea reperelor psihopedagogice ale *consilierii în carieră prin utilizarea sistemelor TIC*, în baza cărora am elaborat și validat experimental *Metodologia de dezvoltare a competenței de proiectare a carierei prin e-Consilierea în carieră*, demersul investigațional ne-a condus spre următoarele ***concluzii generale*:**

1. Educația pentru carieră este un element important al procesului educațional, din considerentul că, în condițiile societății actuale, activitatea profesională și integrarea profesională au devenit indicatori ai realizării personalității în context social. Creșterea continuă a complexității relației dintre persoană și mediul ei de viață, precum și modificarea permanentă a configurației pieței muncii au mărit perioada activismului social al individului (preponderent prin activitate profesională), transformând proiectarea carierei într-un proces continuu. Ca orice nevoie socială, nevoia de proiectare a carierei trebuie formată/dezvoltată prin educație, fie prin activități educaționale instituționalizate (ghidarea în carieră a elevilor, studenților), fie prin activități non-formale, valorificând potențialul altor factori educaționali.
2. Considerăm (în baza rezultatele experimentului pedagogic) că va fi diminuat riscul neintegrării socioprofesionale, dacă persoana va fi preocupată de proiectarea propriei cariere și va interveni în acest sens, periodic, deținând competența de proiectare a carierei. Integrând dimensiunea cognitivă, psihomotorie și atitudinală, competența de proiectare a carierei cuprinde aspectele importante ale planificării perspectivei profesionale, asigurând cunoașterea potențialului individual, informarea, luarea deciziei pentru carieră și marketingul vocațional.
3. Din diversitatea formelor de ghidare în carieră, consilierea este forma cea mai complexă, fapt care, în condițiile diversității oportunităților educaționale, impune diversificarea modalităților de realizare. Principiul de bază care asigură esența procesului de consiliere – adaptarea procesului la nevoia beneficiarului – a fost posibil de respectat prin configurarea platformei e-Cariera, care a oferit diverse repere de conținut și activități specifice pentru diverse grupuri-țintă, reieșind din particularitățile specifice ale ghidării în carieră a diferitor categorii de beneficiari. Această abordare are un grad mare de transfer, fapt ce permite individualizarea procesului și sporirea accesibilității și funcționalității e- Consilierii. Softurile educaționale bazate pe TIC, pot interveni în momentul oportun beneficiarului, prin adaptarea conținutului, astfel asigurând nu doar

o adaptare a mediului de consiliere la particularitățile individuale, dar și oferirea oportunității de accentuare a unor momente considerate de către beneficiar importante pentru traseul său profesional.

4. *Consilierea în carieră, prin sistemele TIC*, scoate în evidență avantajele abordării interdisciplinare: teoria sistemelor ne permite să integrăm sistemele pedagogice cu sistemele TIC. Concepția e-Consilierii în carieră, elaborată în baza teoriei sistemelor, acționează ca un sistem, rezultat din conexiunea sistemelor TIC și a sistemului influenței pedagogice/educaționale, care pune în valoare un ansamblu de principii ce asigură funcționalitatea prin conexiunea finalităților ghidării în carieră și nevoilor individuale ale beneficiarului, prin PE e-Cariera.
5. Relația inter-sistemică este una de subordonare, dar și de complementaritate: sistemul influenței pedagogice este determinant în raport cu sistemele TIC. Această situație este generată de faptul că sistemul educațional vine cu un conținut și mesaj educațional, iar sistemele TIC constituie suportul tehnic.
6. *E-consilierea în carieră* este un proces complex care îmbină caracteristicile procesului de consiliere în general și al consilierii în carieră, în special, subordonat modului de funcționare a sistemelor TIC. *E-Consilierea în carieră* solicită intervenție sistemică și sistematică, dar și o atitudine constructivă din partea fiecărui actor implicat în acest proces. *E-Consilierea în cariera* vine să consolideze procesul de proiectare a carierei individuale, indiferent de vârstă, statut social sau profesional și contribuie la consolidarea perspectivei integrării socioprofesionale. Formarea culturii sociale de proiectare a carierei va direcționa persoana printr-un proces continuu de re-evaluări a scopurilor de carieră, în concordanță cu caracteristicile personale, ofertele educaționale și ocupaționale.
7. Procesul de e-Consiliere în carieră, funcționează în baza principiului algoritmizării și se caracterizează printr-un grad sporit de transfer, deoarece poate fi utilizat la scară largă, în diverse instituții, dar și individual. În același timp, e-Consilierea în carieră oferă o serie de instrumente, cum ar fi portofoliul de carieră, care oferă beneficiarului o viziune despre traseul său profesional și ocupațional.
8. Introducerea sistemelor TIC în educație vine să faciliteze fluxul informațional și face posibilă diversificarea procesului educațional. Tendințele educației într-o societate informațională, pun accentul pe condițiile de acces la servicii, la program, pe organizarea și managementul cursantului, pe durata flexibilă și orarul flexibil orientat spre beneficiar. Toate acestea contribuie la (auto) formarea și (auto) dezvoltarea continuă a

personalității pe tot parcursul vieții, oferind autonomie prin instruirea mobilă: accesarea la momentul oportun, din orice loc, a aplicațiilor mobile ce sunt la dispoziția persoanei. Această modalitate face posibilă alegerea de către utilizatori a alternativelor educaționale în condiții de mobilitate totală.

Conchidem, așadar, că e-Consilierea pentru cariera prezintă multiple avantaje:

- oferă posibilitatea de a acoperi obiectivele ghidării și proiectării carierei, ținând cont de necesitatea fiecărui beneficiar de a investi timpul necesar;
- oferă posibilitatea accesării serviciului de la distanță, ceea ce permite acoperirea unui lot extins de beneficiari pe întreg teritoriul țării;
- contribuie la consolidarea abilităților digitale, fapt care previne sau diminuează analfabetismul funcțional;
- este un instrument important în educația pentru carieră, în situația în care în țară lipsește un sistem bine pus la punct al centrelor de ghidare în carieră;
- elimină barierele de timp și spațiu ale beneficiarului;
- favorizează interacționarea directă cu instituțiile de învățământ din diverse localități;
- nu se referă doar la elevi și studenți sau la persoane care sunt în căutarea unui loc de muncă, ci la toate categoriile de utilizatori, indiferent de nivelul de calificare, profesie, sex, vârstă, dar care sunt preocupate de managementul carierei sale;
- oferă instrumente concrete, cum ar fi portofoliul de carieră cu descrierea viziunii clare a beneficiarului despre traseul său profesional și ocupațional;
- oferă o metodologie clară de consiliere în carieră prin intermediul sistemelor TIC, este aplicabilă și poate fi dezvoltată la nivel național, iar serviciile ei pot fi extinse și pentru diaspora română.

Ținând cont de concluziile care s-au conturat, formulăm următoarele ***recomandări***:

Recomandări pentru conceptorii de politici educaționale:

1. Consilierea în carieră prin intermediul sistemelor TIC este necesar a fi utilizată la scară largă, în diverse contexte educaționale, fiind o modalitate eficientă de realizare a obiectivelor strategice stipulate în Strategia Educația 2030. Trebuie reflectată pe scară largă, la nivel de politici naționale, astfel încât beneficiarul să-și formeze cultura proiectării carierei, pentru dezvoltarea abilităților practice și a întări libertatea deciziei pentru carieră, precum și încrederea în sistemul educațional din Republica Moldova.
2. Serviciul e-Consiliere în carieră trebuie valorificat în baza principiului integralității, conținuturile educaționale fiind aplicate etapizat, pentru a oferi elevilor și altor categorii

de beneficiari un orizont unitar al conștientizării importanței proiectării carierei pentru devenirea sa.

3. Serviciul de e-Consiliere în carieră trebuie privit ca un instrument de realizare a procesului de proiectare a carierei, care facilitează interacțiunea dintre consilierul în carieră și beneficiar, pentru luarea deciziei conștiente pentru carieră.
4. Consilierea în carieră prin intermediul sistemelor TIC, este necesar de utilizat de către instituțiile din domeniul social și cele educaționale, precum ANOFM, agenții teritoriale ale forței de muncă (care actualmente rezumă activitatea de consiliere la testare), primării și centre comunitare.
5. Consilierea în carieră prin intermediul sistemelor TIC, va fi realizată de către un consilier profesionist, fapt care scoate în evidență necesitatea formării acestei categorii de specialiști.
6. Testarea online trebuie să fie tratată cu atenție, conturând importanța pregătirii profesionale în scopul livrării serviciilor de proiectare a carierei în format online.
7. Posibilitatea realizării *Consilierii în carieră prin intermediul sistemelor TIC*, reconfigurează managementul timpului, rezolvă situațiile de proiectare a carierei în lipsa spațiului necesar, încurajează crearea parteneriatelor între instituții, fapt ce trebuie valorificat.
8. *Serviciul de e-Consiliere în carieră* rezolvă o serie de probleme-cheie cu care se confruntă parteneriatul dintre entitățile socioeconomice și sistemul educațional, fapt care permite consolidarea sistemului de ghidare în carieră la nivel național.
9. În urma dezvoltării și implementării acestui mecanism de consiliere în carieră online, poate fi monitorizată cererea și oferta dintre parteneriatul: mediu socioeconomic – sistem educațional și în final de îmbunătățit serviciile educaționale.

Recomandări cadrelor didactice și consilierilor în carieră:

1. În era digitală, cererea și oferta utilizării tehnologiilor informaționale și de comunicare, trebuie să fie direcționată spre dezvoltarea potențialului individual, spre integrare și realizare profesională și socială. În acest context, participarea cadrelor didactice la cursuri de formare continuă în domeniul educației pentru carieră va spori calitatea și gradul de satisfacție a tinerilor, prin utilizarea sistemelor TIC.
2. *Platforma educațională e-Cariera* poate fi utilizată drept suport metodologic în procesul de autoinstruire a cadrelor didactice și a consilierilor în carieră, în situația când în sistemul educațional din Republica Moldova, lipsesc repere conceptuale și surse în baza

cărora profesorii ar putea să-și dezvolte competența de ghidare în carieră.

3. Cadrul didactic trebuie să fie pregătit pentru oferirea de feedback în urma testării în format online a potențialului tinerilor, astfel ghidarea și consilierea în carieră trebuie să devină parte integrantă a competenței profesionale a profesorilor școlari/universitari.
4. Accesarea serviciului de proiectare a carierei în format online va simplifica activitățile de ghidare în carieră, dacă vor fi cunoscute din start nevoile grupului-țintă.
5. *Platforma educațională e-Cariera* poate fi utilizată pentru realizarea integrală a obiectivelor de ghidare în carieră, cadrul didactic preluând rolul de consilier, dar poate fi valorificat de către acesta ca suport suplimentar în combinație cu procesul de ghidare în carieră realizat față-n față.

Recomandări pentru elevi/studenți și pentru publicul beneficiar:

1. Accesarea *serviciului de e-Consiliere în carieră* și realizarea Consilierii în carieră prin intermediul sistemelor TIC, contribuie la interacționarea directă cu instituțiile de învățământ de profil, cunoscând cererea grupului-țintă.
2. *Serviciul de e-Consiliere în carieră* completează sursa de informare cu privire la traseul educațional și integrarea socioprofesională, influențând crearea hărții decizionale personale.
3. Prin *serviciul de e-Consiliere în carieră* se obține ajutorul și suportul obiectiv al consilierului în carieră la distanță sau prin consiliere mixtă.
4. Prin intermediul *Platformei Educaționale e-Cariera*, beneficiarul poate obține consiliere în carieră la domiciliu, din orice colț al lumii și oricând poate solicita ajutorul consilierului în carieră. În urma testării online, se elaborează portofoliul de carieră, care oferă claritate traseului de carieră.

BIBLIOGRAFIE

1. ARMSTRONG, M. Managementul resurselor umane - Manual de practică - ed. X-a rev. București: Codecs, 2009. 872 p. ISBN 973-8060-60-5.
2. BALOG, A., CRISTESCU, I. Teorii şi modele ale acceptării noilor tehnologii, În: *Revista*
3. BĂBAN, A. Consiliere Educațională. Ghid metodologic pentru orele de dirigenție şi consiliere. București: ASCR, 2001. 196 p. ISBN 973-0-02400-6.
4. BELDIGA, M. Suport inteligent de e-Learning orientat pe familii de probleme decizionale. În: *Studia Universitatis Moldaviae, Seria Ştiinţe Exacte şi Economice,* 2013, nr. 2 (69), pp. 28-32. ISSN 1857-2073.
5. BIRIŞ, I. Filosofia şi logica ştiinţelor sociale. Bucureşti: Editura Academiei Române, 2014. 264 p. ISBN 978-973-27-2408-8.
6. BOLBOCEANU, A. Consiliere psihologică pentru orientare și dezvoltare în carieră. Ghid de aplicare. Chișinău: Academia de științe a Moldovei, IȘE, 2015. 92. P. ISBN 978-9975-48-071-0.
7. BOGATHY, Z. Manual de psihologia muncii și organizațională. Iași: Polirom, 2004. 320 p. ISBN 973-681-536-6.
8. BORGMANN, A. Ancorarea în realitate. Natura informației la sfârșit de mileniu. Chișinău: Tehnica-Info, 2003. 274 p. ISBN 9975-63-224-6.
9. BOUDON, R. Tratat de sociologie. Bucureşti: Humanitas, pp. 40., 2006. 676 p. ISBN: 973-50-1154-9.
10. BRAGARU T., CAPATANA Gh., CRACIUN I. and all. (2008). Distance Learning: Concept and Terminology. Initiation Guide. Materialele conferinței științifice internaționale: The 4th International Conference on Virtual Learning ICVL, 2009, pp. 164-171. ISSN 1841-9844.
11. BRAGARU, T. Unele soluții de eficientizare a informatizării învățământului universitar și postuniversitar. În: *Analele ştiinţifice ale Universităţii de Stat din Moldova, Seria ştiinţe exacte,* 2006, pp. 204. ISBN 978-975-06-0844.
12. BRĂILEAN, T. Sisteme economice, Iași: Junimea, pp. 21, 2009. 318 p. ISBN 978-973-37-1396-8.
13. BRUT, M. Instrumente pentru e-Learning: Ghidul informatic al profesorului modern. Iaşi: Polirom, 2006. 244 p. ISBN: 973-46-0251-9/ ISBN:978-973-46-0251-3.
14. BUTNARU, D. Consiliere şi orientare şcolară. Iaşi: Spiru Haret, 1999, 162 p. ISBN:973-9259-46-4.

15. BUTNARU, D., BERBUNSCHI, A., HARDULEA, A., MORARU, S. Orientarea carierei – perspective europene. Ghid metodologic pentru cadrele didactice. Iaşi: Stef, 2016. 116 p. ISBN 978-606-575-551-2.
16. CALLO, T. CUZNEȚOV L., HADÎRCĂ M. [et al.]. Educația integrală: fundamentări teoretico-paradigmatice și aplicative, Chișinău: IȘE, Cavaioli, 2015, 248 p., ISBN 978-9975-48-096-3.
17. CALLO, T. O psihopedagogie a integralității. Chișinău: CEP USM, 2007, 225 p. ISBN 978-9975-70-161-7. ISSN 1843-4460. Disponibil: http://rochi.utcluj.ro/rrioc/rrioc-2009-2.html. Accesat: 20.01.2020.
18. CALLO, T. Pedagogia practică a atitudinilor. Chișinău: Litera Educațional, 2014, 240 p. ISBN 978-9975-74-340-2.
19. CHEIANU, S. Rolul asistenței psihologice şi sociale în prevenirea comportamentului autodistructiv. În: *Analele ştiinţifice ale Universităţii de Studii Europene din Moldova*, p. 114-118. 2016. ISSN 2435-1114.
20. CHETRARI, V. Problematica definirii conceptului de carieră şi de proiectare a carierei. În: *Studia Universitatis Moldaviae*, nr. 9 (89), 2015, pp. 75-77. ISSN 1857-2103.
21. CIRJA, A. C., Consilierea psihopedagogica. Exemple de buna practica. București: Editura Pro Universitaria, 2016. p. 96. ISBN: 978-606-26-0686-2.
22. CODUL EDUCAȚIEI al Republicii Moldova, nr. 152, din 17 iulie 2014. În: *Monitorul Oficial*., 2014, p. 43-54.
23. COLE, G.A. Managementul personalului. București: Editura CODECS, 2000, 555 p. ISBN: 9738060230.
24. COMAN, Gh. Sociologie. Iaşi: Editura PIM, 2013. 210 p. ISBN 978-606-13-1233-7316.
25. **COTRUȚA**, **A**. Aplicabilitatea sistemelor TIC în procesul de consiliere a carierei. București: Editura Didactică și Pedagogică, 2016, 158 p., pp. 67-73. ISBN 978-606-31-0294-3.
26. **COTRUȚA**, **A.** Competența de consiliere on-line în carieră: limite și perspective. În: *Revista de teorie şi practică educaţională „Didactica Pro…”*. Chișinău, Centrul Educațional PRO DIDACTICA: Casa editorial-poligrafică „Bons Offices” S.R.L., nr.2-3 (120-121), pp.8-12, 2020. ISSN 1810-6455.
27. **COTRUȚA**, **A**. Competența de proiectare a carierei: premisă pentru integrarea socio-profesională. În: *Studia Universitatis Moldaviae*, *Seria "Ştiinţe ale educaţiei"*, 2018, Nr.5 (115), pp.61-66. ISSN 1857-2103.
28. **COTRUȚA, A.** Decizia pentru carieră – determinanta realizării profesionale, În: *Revista*

Științifică Studia Universitatis Moldaviae, Categoria B. Seria Științe ale Educației (Pedagogie, Psihologie), Universitatea de Stat din Moldova, nr. 5 (165), 2023, pp. 48-52. ISSN 1857-2103.

29. **COTRUȚA, A**. Delimitări conceptuale ale tipurilor de consiliere, În: *Studia Universitatis Moldaviae, Seria "Științe ale educației"* 2016, nr. 5 (95), pp.110-116. ISSN 1857-2103.
30. **COTRUȚA, A**. Educația pentru carieră – factor decisiv pentru integrarea socio-profesională, Învățământul universitar și piața muncii: Conexiuni și perspective, Materialele conferinței științifice internaționale, 21 noiembrie, 2014. Chișinău: CEP USM, pp.150-155, 2014. ISBN 978-9975-71-675-8.
31. **COTRUȚA, A.** Experiențe naționale și internaționale în educația pentru carieră. În: *Studia Universitatis Moldaviae,* 2017, nr.9 (109), pp. 57-61. ISSN 1857-2103.
32. **COTRUȚA, A**. Importanța utilizării sistemelor TIC în consilierea carierei. Materialele conferinței științifice internaționale „Învățământul superior: valențe și oportunități educaționale, de cercetare și transfer inovațional". Chișinău: CEP USM, 2016. pp.152-156. ISBN 978-9975-71-826-4.
33. **COTRUȚA, A.,** DANDARA, O. Educația pentru carieră: abordări conceptuale. În: *Studia Universitatis Moldaviae, Seria "Științe ale educației*", 2017, nr. 9 (109), pp.38-42. ISSN 1857-2103.
34. CRISTEA, S. Dictionar de termeni pedagogici. Bucureşti: Didactică şl Pedagogică, 1998. 479 p. ISBN 973-30-5130-6.
35. CRISTEA, S. Fundamentele pedagogiei. Iași: Polirom, 2010. 400 p. ISBN 978-973-46-1562-9.
36. CRISTEA, S. Pedagogie generală. Constanța: DPH, 2022, 564 p. ISBN 978-606-048-487-5.
37. CRISTEA, S. Managementul informaţional necesar în cercetarea pedagogică fundamentală,Chişinău, Centrul Educaţional PRO DIDACTICA: Casa editorial-poligrafică „Bons Offices" S.R.L., nr.2-3 (120-121), pp. 93-96, 2020. ISSN 1810-6455.
38. DABIJA, A. *Strategii de consiliere a studenților pentru cariera profesională*, tz. de doct. în științe ale educației. Chișinău, 2014. 194 p.
39. DAFINOIU, I. Elemente de psihoterapie integrativa. Iasi: Polirom, 2000. 232 p. ISBN: 973-683-471-9.
40. DAN, C. Ce este filosofia? Confruntări de opinii. București: Editura ȘTIINȚIFICA, 1970. 198 p. ISBN/COD: 3110IP13D1918CE.

41. DANDARA, O. Cariera profesională: Suport de curs pentru studiile de master. Chișinău: CEP, USM, 2018. 220 p. ISBN: 978-9975-142-68-7.
42. DANDARA, O. COTRUȚA, A. Educația pentru carieră: abordări conceptuale. În: *Studia Universitatis Moldaviae, Seria "Științe ale educației"*, 2017, nr.9 (109), pp. 41. ISSN 1857-2103.
43. DANDARA, O. Ghidarea şi proiectarea carierei în contextul educației permanente. Chişinău: CEP USM, 2012. 230 p. ISBN 978-9975-71-327-6.
44. DANDARA, O. Proiectarea carierei. Dimensiuni ale demersului educațional. Chişinău: USM, 2009, 92 p. ISBN 978-9975-70-872-2.
45. DANDARA, O. *Conceptualizarea ghidării carierei în contextul educației permanente:* tz. de doct. hab. în științe pedagogice. Chișinău, 2013, 290 p.
46. DIMITRIU-TIRON, E. Consiliere educationala. Iași: Institutul European, 2005. 268 p. ISBN 973-611-336-1.
47. DUMITRU, I., A. Consiliere psihopedagogică, baze teoretice și sugestii practice, ediția. a 2-a rev. Iași: Polirom, 2008. 336 p. ISBN 978-973-46-0869-0.
48. DURKHEIM, E. Educație şi sociologie. București: Editura Didactică şi Pedagogică, 1980. 109 p. ISBN/COD:228IPIBED.
49. FEDOR, C-Gh. O vocație în cercetarea socialului, Iași: Editura LUMEN, 2011. p.237. ISBN: 978- 973-166-285-5.
50. GEORGESCU, M. Introducere in consilierea psihologica. București: Fundatia Romania de Maine, Editia a V-a, 2009. 144 p. ISBN: 9789737259363.
51. GOLU, P. , VERZA, E., ZLATE, M., Psihologia copilului. Bucureşti: Editura Didactică şi Pedagogică, 1993. 216 p. ISBN/Cod: 973-30-5916-1.
52. HOLDEVICI, I. Elemente de psihoterapie. București: Editura ALL, ed. III , 1998. 274 p. ISBN/COD:973-571-256-3.
53. HUBER, W. Psihoterapiile. Terapia potrivită fiecărui pacient. Bucureşti: Editura Știință & Tehnică, pp. 70, 1997. 336 p. ISBN 973-9236-25-1.
54. IFTODE, C. Filosofia ca mod de viață. Sursele autenticității. Bucureşti: Editura TREI, 2022. 432 p. ISBN 978-606-40-1370-5.
55. IONESCU, G., Psihoterapie, București: Editura ȘTIINȚIFICA, 1990. 326 p. ISBN 973-29-0216-7.
56. IOSUB, A. Consilierea în carieră, o necesitate pentru tineri. Craiova: Asociația EduFor, 2018. 75 p. ISSN–L 2359–7259.
57. ISAACSON, L.E., BROWN, D., Career information career counseling, and career

development. Boston: Allyn & Bacon, 2000. ISBN 978-0205306503.

58. ISTRATE, O. Educația la distanță. Proiectarea materialelor. Botoşani: Agata, 102, p., 2000, p. 25. ISBN 973-99847-0-3.
59. JIGĂU, M. Consilierea Carierei, Compendiu de metode şi tehnici. București: Editura SIGMA, 2007. 683 p. ISBN 978-973-649-340-9.
60. KLEIN, M.M. Introducere în orientarea în carieră, București: Institutul de Științe ale Educației, 2001. ISSN 1857-2502.
61. LEMENI, G., Consiliere şi orientare, Ghid de educație pentru carieră. Cluj- Napoca: ASCR, 2011. 164 p. ISBN 978-606-8244-39-6.
62. MARINOFF, L. Înghite Platon, nu Prozac! Aplicarea înțelepciunii eterne la problemele de zi cu zi. Bucureşti: Editura TREI, 2019. 536 p. ISBN 978-606-40-0649-3.
63. MCLUHAN, M. Galaxia Gutenberg. Bucureşti: Editura Politică, pp. 64, 1975. 445 p. ISBN: 978-606-579-978-3.
64. MICLEA, M., LEMENI G. Consiliere si orientare. Ghid de educație pentru carieră. Cluj-Napoca: Editura ASCR, 2010. 250 p. ISBN 978-973-7973-90-0.
65. MICLEUŞANU, Z, CUZNEȚOV, L., Bazele consilierii. Ghid methodologic. Chişinău: Universitatea de Studii Europene din Moldova, 2015. 128 p. ISBN 978-9975-110-24-2.
66. MITROFAN, I., NUȚĂ, A. Consilierea Psihologică. Cine, Ce și Cum? București: Editura SPER, 2005. 156 p. ISBN 973-8383-30-7.
67. MOCANU, V. Fundamente psihopedagogice ale orientării profesionale în noile condiții economice, tz. de doct. în pedagogie. Chişinau, 2004. 170 p.
68. NĂSTASE, M. Cultura organizaţională şi managerială. București: Editura ASE, 2004. 370p. ISBN: 973-594-451-0.
69. NELSON –JONES R. Manual de consiliere. Bucureşti: Editura Trei, 2009. 312 p. ISBN 978-973-707-998-5.
70. NILES, S., G., HARRIS-BOWLSBEY, J. Intervenții în dezvoltarea carierei în sec. 21. Cluj Napoca: ASCR, 2015. 544 p. ISBN 978-606-8244-85-3.
71. OANCEA, C. Tehnici de sfătuire/consiliere, București: Ed. Medicală, pp. 23, 2002. 344 p. ISBN: 973-8155-02-9.
72. OPREA O. Didactica nova. Tehnologia didactică. Partea 2. Chişinău: Lumina, 1992, 284 p. ISBN 5-372-01177-7.
73. PASCARU-GONCEAR, V. Fundamente teoretice şi metodologice ale formării competenței de consiliere psihopedagogică la studenți, tz. de doct. în pedagogie, Chișinău, 2015.

74. PĂUȘ, V., TEȘILEANU, A., SĂVULESCU, A., Parteneriat şi dialog social. Ghidul formatorului. Bucureşti,; Editura Vanemonde, pp. 51-53, 2003. 212p.
75. PÂNISOARA, I.O., PÂNISOARA, G. Managementul resurselor umane, ed. a III-a. Iaşi: Polirom, 2016, 312 p. ISBN: 9789734658213.
76. PETRARIU, A. M. Niveluri de Realitate în sistemele sociale, tz. de doct., Cluj-Napoca, 2013. 294 p.
77. PLANCHARD, E. Pedagogie şcolară. Bucureşti: Editura Didactică şi Pedagogică, 1948. 456 p. ISBN: 973-30-1180-0.
78. PLATON, C. Orientarea școlară și profesională. Chișinău: CEP USM, 1994.
79. POPE, M. A brief history of career counseling in the United Stat. În: *The Career Development Quarterly*, Volume 48, Issue 3, pp. 194-211, 2000. ISSN-0889-4019.
80. POTOLEA, D., NEACSU, I., IUCU, R.B., PÂNISOARA, I. O. Pregatirea psihopedagogica. Manual pentru definitivat si gradul didactic II. Iaşi: Polirom, 2008. 544 p. ISBN 978-973-46-1159-1.
81. PUHA, E. Introducere in filosofie. Iași: Sanvialy, 1993. 350 p. ISBN/COD:CIMCGS
82. ROGERS C.R., Terapia centrată pe client, București: Editura Trei, 2015. 473 p. ISBN: 9786067191424.
83. ROGERS, C.R. A deveni o persoană: pespectiva unui psihoterapeut. București: Editura Trei, 2008. 561 p. ISBN: 978-973-707-244-3. *Română de Interacțiune Om-Calculator*, 2009, Vol.2, pp. 147-160. Disponibil: https://rochi.utcluj.ro/rrioc/articole/ RRIOC-2009-2-Balog.pdf
84. RUDIC, Gh., MOCANU, V. Cariera profesională. Manual. Chişinău: Prut Internațional, 2003. 63 p. ISBN 9975-69-555-8.
85. STĂNCIULESCU, E. Teorii sociologice ale educației. Iaşi: Editura Polirtom, 1996. 224 p. ISBN 973-924-850-0.
86. STEVENSON L., Orientarea în carieră. București: Atelier Didactic, 2007. 85 p. ISBN 978-973-1846-00-2.
87. STOIA, A. Gestalt terapia. În: *Revista de Psihoterapie Integrativa,* vol.2. nr.2. septembrie, p. 73, 2013. ISSN 2343-922 X.
88. TOMȘA Gh, Consilierea și Orientarea în școală. București: Casa de Editură și Presă Viața Românească, 1999. 256 p. ISBN: 973-006-011-6.
89. TOMŞA, Gh., Consilierea şi orientarea în şcoală. Bucureşti: Editura Credis, 2001. 218 p. ISBN 973-851-752-4.
90. TUDOSESCU, I. Acțiunea sociala eficientă. Editura Fundației România de Mâine

Bucureşti, 2000. 199 p. ISBN: 973-582-233-4.

91. VĂTĂMANU, M. Cultura informației şi noua paradigmă educațională, Chișinău, Buletinul ABRM. nr. 1, pp. 86-88, 2011. ISSN 1857-1492;
92. VOINEA, M., BULZAN, C., Sociologie, Manual pentru clasa a XI-a, București: Editura All Educational 2013. 112 p. ISBN 978-606-587-233-2.
93. ZLATE, MIELU. Tratat de psihologie organizațional-managerială. Iași: Polirom, 2004. 568 p. ISBN: 978-973-681-681-9.

LIMBA ENGLEZĂ:

94. ASHBY, W. R. An Introduction to Cybernetics. London: Penguin University Books, Chapman & Hall, Methuen 2015. 306 p. ISBN 978-1614277651.
95. BAUMEISTER, R. F., FINKEL, E. J. Advanced Social Psychology: The State of the Science. London: Oxford University Press, 2010. 832 p. ISBN 978-019-538-120-7.
96. BERTALANFFY, L.V. General systems theory: foundations, development, applications, London: Penguin University books, 17, 1969. 296 p. ISBN 10: 0 14 060.004 9.
97. BERTALANFFY, L.V. General Theory of Systems. Aplication to Psychology, In: *The Social Science: Problems and Orientations,* vol. 6, December, UNESCO, 1969, 296 p. ISBN 978-080-760-453-3.
98. DUVAL G., JACOT H., Le travail dans la société de l'information, In*: Formation Emploi.* N.71,. Expérience et formation. pp. 83-86, 2000. DOI: https://slink.ro/8KLOn. Accesat: 20.08.2018.
99. EGAN, G. The Skilled Helper: A Systematic Approach to Effective Helping. Monterey, 3rd edition. Belmont, CA: Thomson Brooks/Cole, 1986. 391 p. ISBN 0-534-05904-X.
100. ELSTER, J. Solomonic Judgements: Studies in the Limitations of Rationality Cambridge and New. York: Cambridge University Press, 1989. 244 p. ISBN-10 0521376084.
101. FARHADI, M., RAHMAH, I., TAMAT, S., HASMIAH, K. The Role of Information and Communication Technology (ICT) Development, in economic Growth: A Dynamic Panel Data Approach. In: *International Journal On Advances in Information Sciences and Service Sciences* 5, vol5, pp.70-81, 2013. Disponibil: DOI: 10.4156/aiss.vol5.issue12.8.
102. FELTHAM, C., DRYDEN, W. Dictionary of Counsellin. London: Whurr Publishers, 1993. 216 p. ISBN 187-033-208-3.
103. FRANKLIN, B., Autobiography of Benjamin Franklin, New York: Garden City Publishing Company, 2019. 135 p. ISBN-13 978-150-847-509-5.

104. FRÖSCHL F, Electronic Business Revolution: Opportunities and Challenges. In: *The 21st Century*, Springer, 2014. 260 p. ISBN-13 978-366-203-757-7.
105. GOTTFREDSON, L. Using Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. In: *Journal Career development and counseling: Putting theory and research to work*, USA, 2005. ISBN-13 978-0471288800.
106. GUNZ, H. P., PEIPERL M. A., Handbook of Career Studies 1st Edition, North America: SAGE Publications, Inc; 1st edition, 2007. ISBN-13: 978-0761930396.
107. HARCONIȚA, E. MISISQ WP3-Cultura informației în bibliotecile universitare din Republica Moldova. În: Magazin bibliologic: Revista ştiinţifică şi biblіopraxiologică, nr. 1-4: pp. 94-104, 2016. 123 p. ISSN 1857-1476.
108. HOWITT, D., CRAMER, D. *Introducere în SPSS pentru psihologie,* Iaşi: Editura Polirom, 2006, ISBN 978-973-143-257-1.
109. ISAACSON, L.E., BROWN D. Career Information, Career Counseling, and Career Development, Boston: Allyn & Bacon, 1999. 526 p. ISBN-13 978-020-530-650-3.
110. KIDD, J. M. (1996) The career counselling interview, Theory, Policy and Practice. London: Routledge, pp. 189-209, ISBN 041-513-975-9.
111. KINGSLEY, J, Counsellors in Health Settings. London: Jessica Kingsley Publishers, 1st edition, 2001. 288 p. ISBN-13: 978-185-302-938-7.
112. KLIR, G.J. Facets Of Systems Science. In*: IFSR International Series In Systems Science And Systems Engineering*, Book series, Springer. 2001. 664 p. ISBN-13 978-030-646-623-6.
113. LePINE, J.A. COLQUITT, J.A. EREZ, A. Adaptability to chanching task contexts: effects of general cognitive ability conscientiousness, and openness to experience. In: *Personnel Psycology*, vol.53, trd. ed., 2000. p. 563. ISSN 1744-6570.
114. MAY, R. Existential psychology. New York: Random House, New York, 1996. 128 p. ISBN-10 007-553-578-5.
115. MEAD, G.H. Mind, Self and Society: From the Standpoint of a Social Behaviorist. Chicago: University of Chicago Press, December, 1934. p.440. ISBN-13 978-022-651-668-4.
116. MEIJERS, H.M. Productivity in Europe and the U.S.: ICTs and the role of network effects. In: *Communications et Strategies*. 2004 ; Vol. 52, No. 2. pp. 161-188. ISSN 1157-8637.
117. NATHAN R., ESTATE L. H. Career Counselling (Therapy in Practice) 1st Edition. North America: SAGE Publications, 1992. 176 p. ISBN-13 978-0803986961.

118. NELSON-JONES, R., Manual de consiliere. București: Editura Trei, 2016. 315 p. ISBN 978-973-707-998-5.
119. O'CONNOR, L., Information Literacy as Professional Legitimation: A Critical Analysis. In: *Journal of Education for Library and Information Science*, Vol. 50, No. 2. Spring, pp. 79-89, 2009. ISSN 0748-5786.
120. OECD, Career guidance. In: *A handbook for policy makers*. Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris, 2004. 79 p. ISBN 926-401-519-1.
121. OECD, Knowledge and skills for life. In: *OECD PUBLICATIONS*, France, 322 p, 2001, ISSN 19963777 (online).
122. OECD-PUMA, Putting citizen first: Portuguese Experience in Public Management Reform. In: *OECD PUBLICATIONS* (vol.13), Paris, 1996, 159 p. ISSN 20743718 (online).
123. OWEINI, A., ABDO, R. An Experimental Career Counseling Workshop for Lebanese Secondary School Students. In: *The High School Journal*, Vol. 83, No.2, pp. 51-63, 2000. ISSN 00181498.
124. PATTERSON, C. H. Distinctions and Commonalities between counseling and Psihoterapy. The Counselor's handbook. New York: Educational Publishers, 1974. 320 p. ISBN: 978-0-470-09622-2.
125. PERLS F, Gestalt therapy verbatim. In: *The Gestalt Journal Press*; 2nd Revised ed. edition, 1992, 322 p. ISBN-13 978-0939266166.
126. RIEGLE, D. W. The psychological and social effects of unemployment. In: *American Psychologist*, 37(10), pp. 1113–1115. **Disponibil**: https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.10.1113. **Accesat**: 03.05.2021.
127. ROGERS C., Client-centered therapy: its current practice. Implication and Theory. London: Constable. 1951. 592 p. ISBN 13 978-184-119-840-8.
128. SKOVHOLT, T.M. The Cycle of caring: a Model of Expertise in the Helping Professions. În: *Journal of Mintal Helth Counselling*, nr.27 (1), 2005. ISSN 2163-5749.
129. SULTANA, R.G., WATTS, A.G. Career Guidance in the Mediterranean region region: Comparative Analyses Career guidance. In: *The Mediterranean region*, 2007. ISBN: 978-92-9157-544-2.
130. SULTANA, R.G., WATTS, A.G. Career guidance in the Middle East and North Africa. In: *Springer Science Business Media B.V.* 2008. ISSN 0251-2513,1873-0388.
131. SUPER, D. E. The structure of work values in relation to status, achievement, interests, and adjustment. In: *Journal of Applied Psychology*, 46 (4), pp. 231–239, 1962. ISSN

1939-1854.

132. SUPER, D.E. A life-span, life-space approach to career development. In: *Journal of Vocational Behavior,*Volume 16, Issue 3, 1980. ISSN 1095-9084.
133. SZTOMPKA, P., The Sociology of Social Change. Hoboken: Wiley-Blackwell, 1st edition, 1993, 368 p. ISBN 10 0631182063.
134. THOMPSON, A. A., Strickland, A. J. Strategy Formulation and Implementation. Texas: Business Publication Plano, 1983. ISBN-13 978-0256069013.
135. VENKATESH, V. DAVIS, F.D, A Theoretical Extension of the tehnology Acceptance Model: Four longitudinal Field Studies. In: *Management Science* 45 (2) pp. 186-204, 2000. ISSN 1526-5501.
136. WATTS A.G., The Role Of Information And Communication Technologies in Integrated Career Information And Guidance System. In: International Journal for Educational and Vocational Guidance, 2 (3):139-155, October 2001. ISSN 1573-1782.
137. WATTS, A.G. Career development learning and employability. Serie 2. In: *The Higher Education Academy*, United Kingdom, 2006. 38 p. ISBN 190-578-813-4.
138. WATTS, A.G., FLEDERMAN, P. Career Helplines: A Resource for Career Development. In: *International and Cultural Psychology* book series, pp 481–493, 2014, ISBN 978-1-4614-9459-1.
139. WATTS, A.G., LAW, B., KILLEEN, J., KIDD, J.M., HAWTHORN, R., Computers in guidance, Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice, London: Routledge, pp. 269- 283, 1996. 416 p. ISBN 978-041-513-975-5.
140. ZACCARIA, J.S., STROWIG R.W. Approaches to Guidance. In: *Contemporary Education Hardcover*, 1969. ISBN-13 978-0700222117.

RESURSE ONLINE:

141. *A Review of National Career Development Support Systems.* Armenia, Moldova, Panama and VietNam. ISBN 978-92-2-035654-8. **Disponibil**: https://slink.ro/eBsc7. **Accesat**: 20.05.2022.
142. ABDULSLAM, A., *The Path to HRD*: *An Investigation of Training and Development Practices in the Libyan Manufacturing* Sector In 21st century, PhD thesis, University of Gloucestershire. Business School University of Gloucestershire, 2011. **Disponibil**: https://core.ac.uk/download/pdf/51145484.pdf. **Accesat**: 18.05.2022.
143. BOTNARIUC, P., GAVRILIȚĂ A. *Utilizarea tehnologiei informației și comunicării în activitatea de consiliere.* Departamentul de Consiliere și Management Educațional,

Institutul de Științe ale Educației, 2011. 117 p. **Disponibil**: https://slink.ro/cwdq9. **Accesat**: 12.12.2020.

144. BURCU A., *Managementul calității vieții şi condiției umane: abilitățile consilierului*. Cluj-Napoca: Editura Mega, pp. 33, 2004, 229 p. **Disponibil**: https://slink.ro/Ox02F. **Accesat**: 21.02.2019.
145. Curriculum la modulul "*Dezvoltarea personală și proiectarea carierei*" Pentru instituțiile de învățământ profesional tehnic secundar și postsecundar, 13 p. **Disponibil**: https://ceda.md/wp-content/uploads/2018/03/Curiculum_RO_Modulul_Dezvoltarea-personala-si-proiectarea-carierei.pdf. **Accesat**: 01.02.2020.
146. DABIJA D, CURBANOVA L., *Nevoile utilizatorilor pentru cultura informației: aspect evolutiv în timp*, UTM. **Disponibil**: https://slink.ro/aoSpp. **Accesat**: 12.10.2022
147. *Dicționar explicativ român.* Disponibil: https://dexonline.ro/definitie/tehnologie;
148. *Education and new technologies, An official website of the European Union*. **Disponibil**: https://goo.gl/8E6PF8. **Accesat**: 01.03.2021.
149. *Education in the Digital Age, Healthy and Happy Children*. Disponibil: https://shorturl.at/nwyz1. **Accesat**: 05.10.2021.
150. ETF Open Space Standard for Career Guidance Services, for the Outcome of Career Guidance, and for Competences of Career Guidance Practitioner, YouTube. 06.02.2023, 2:33:27. **Disponibil**: https://www.youtube.com/watch?v=2w7xHPKOoiA. **Accesat**: 14.01.2020.
151. *iDREAMCAREER.com*: *A Career Counselling Platform*. Medhavi Professional Services Pvt Ltd. **Disponibil**: https://idreamcareer.com. **Accesat**: 01.07.2016.
152. *Incheon Declaration and SDG4 – Education 2030 Framework for Action*. **Disponibil**: https://slink.ro/V5MuS. **Accesat**: 10.06.2022.
153. *Introducing the "DOTS" model of Careers Planning*. Career Development Institute. **Disponibil** la: https://marcr.net/. **Accesat**: 05.05.2021.
154. JIGAU, M. *Ghidul Consiliere și Orientare.* București: Laboratorul orientare şcolară şi profesională, 2000, 68 p. **Disponibil**: https://www.ise.ro/wp-content/uploads/2000/08/Ghid-Consiliere-si-Orientare.pdf. **Accesat**: 07.07.2020.
155. JIGĂU, M. BOTNARIUC, P., CHIRU, M., CÎRLEA, D., GHINEA, S., MUSCĂ, A., TĂSICA, L., *Consilierea carierei adulților.* București: Laboratorul orientare şcolară şi profesională, 2003, 149 p. **Disponibil**: https://slink.ro/UbqJz. **Accesat**: 12.2020.
156. JIGĂU, M. *Utilizarea TIC in consilierea carierei*. București: Laboratorul orientare şcolară şi profesional, 2002. 144 p. **Disponibil**: https://slink.ro/9Qgke. **Accesat**:

07.05.2018.

157. *Legea voluntariatului* Nr. 121 din 18.06.2010. **Disponibil**: https://mecc.gov.md/sites/default/files/legea_voluntariatului_nr._121_din_18.06.2016.pdf. **Accesat**: 01.03.2020.
158. *Manual de consiliere Fairguidance,* Proiect finanțat cu sprijin din partea Comisiei Europene. Licență comună Creative Attributio Share Alike 4.0 Internațional. **Disponibil**: http://www.fairguidance-project.eu/handbooks/hb_ro.pdf. **Accesat**: 08.08.2018.
159. *Map My Talent's Online–Career Guidance platform in India*. **Disponibil**: https://www.mapmytalent.in/. Accesat: 12.05.2020. **Accesat**: 01.01.2022
160. MITULESCU S. (coord), *Raport de cercetare: Identificarea nevoilor de informare şi de alte servicii pentru tineri*. Agenția națională pentru sprijinirea inițiativelor tinerilor, Bucureşti, noiembrie 2005. **Disponibil**: https://short-url.uk/yjzE. **Accesat**: 13.04.2018.
161. NEICU C, NOVEANU G. *Inovație Şi Performanță În Dezvoltarea Profesională A Cadrelor Didactice Din Mediul Urban. TIC în educație [online]*. **Disponibil**: http://mentoraturban.pmu.ro/sites/default/files/ResurseEducationale/Modul%205%20TIC%20in%20educatie.pdf. **Accesat**: 14.11.2018.
162. NEICU, C., NOVEANU, G. *TIC în educație*. *Modulul 5*. București, 2011. 105 p. **Disponibil**: https://pdfcoffee.com/modul-5-tic-in-educatie-pdf-free.html. **Accesat**: 20.07.2018.
163. PSIFIDOU, I. et al., Minimising early leaving from vocational education and training in Europe: career guidance and counselling as auxiliary levers. Luxembourg: Publications Office. Cedefop, nr.11, 2022, ISBN 978-92-896-3432-8.
164. *Revista Română de Interacțiune Om-Calculator*, Vol.2, Nr.2, 147-160, 2009; **Disponibil**: http://rochi.utcluj.ro/rrioc/rrioc-2009-2.html, ISSN 1843-4460.
165. SACALIUC, N. *Andragogie: Curs de prelegeri*. Bălți, 2012. **Disponibil**: http://dspace.usarb.md:8080/jspui/handle/123456789/834. **Accesat** la: 22.03.2018.
166. Skills Development And Employment: The Role Of Career Management Skills (Europa.Eu). **Disponibil**: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/607359/IPOL_BRI(2017)607359_EN.pdf. **Accesat** la: 10.10.2019.
167. STAN, A., *Consiliere şi orientare în carieră*. **Disponibil**: https://goo.gl/aPqpP5. **Accesat**: 01.07.2020.
168. *Strategia Sectorială De Dezvoltare Pentru Anii 2014-2020 „Educația-2020”* (online), pag. 37-40. **Disponibil**: https://mecc.gov.md/sites/default/files/1_strategia_educatia-2020_3.pdf. **Accesat**: 09.02.2018.

169. Studiu de referință realizat în cadrul proiectului *Reconceptualizarea Orientării Profesionale şi Consilierii în Carieră* (REVOCC), Chișinău, 2015. **Disponibil**: https://ceda.md/wp-content/uploads/2018/03/Studiului-de-referin%C5%A3%C4%83-privind-situa%C5%A3ia-la-zi-%C3%AEn-domeniul-hid%C4%83riiproiect%C4%83rii-carierei.pdf. **Accesat**: 10.10.2020.
170. UNESCO, *Education Strategy 2014–2021*. **Disponibil**: https://goo.gl/mvR1CW, **Accesat**: 05.05.2020.
171. UNESCO, *ICT Competency framework for teachers*. 2011. 92 p. ISBN : 978-92-3-01053-9. **Disponibil**: https://goo.gl/DxHGLQ. **Accesat**: 15.08.2017.

LIMBA RUSĂ:

172. АНОХИН, П.К. *Биолоигия и нейрофизиология условного рефлекса*, Москва: Медицина, 1968, 546 с. **Disponibil**: http://elib.gnpbu.ru/text/anohin_biologiya-i-neyrofiziologiya1968/go,2;fs,1/. **Accesat**: 04.09.2020.
173. БОГОМАЗ, С., КУХТОВА Н. *Карьерное консультирование: учебно-методический комплекс.* Витебск: УО «ВГУ им. П.М. Машерова», 2012. 220 с. ISBN: 978 985 517 34 59.
174. БОЛОТОВ А.В. Применение информационных технологий в психологии. В: *Психология, социология и педагогика.* № 6, 2015. **Disponibil**: http://psychology.snauka.ru/*2015/06/5051*. **Accesat**: 01.10.2018.
175. КОЧЮНАС, Р. Основы Психологического Консультирования, Москва: Академический проект, 2022, 222 с. ISBN: 978-5-8291-2059-7.
176. КУРБАТОВ, В.И. Социальная работа. Социальная работа: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. — Ростов Н/Д: Феникс, 2006. 480 с. ISBN: 5-222-06925-7.
177. РАМПЕРСАД, Х.К. Универсальная система показателей деятельности: Как достигать результатов, сохраняя целостность. Москва: Альпина бизнес букс, 2004. 352 с. ISBN 5-9614-0068-9.
178. СОКОЛОВ, М.А. Системный подход как исследовательская программа в творчестве Л. Берталанфи, 2022. 13 р. **Disponibil**: https://cyberleninka.ru/article/n/sistemnyy-podhod-kak-issledovatelskaya-programma-v-tvorchestve-l-bertalanfi/ viewer. **Accesat**: 15.06.2022.
179. *Центр развития карьеры*, ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». **Disponibil**: https://www.рэу.рф/structure/departments/tsentr-razvitiya-kareryi. **Accesat**: 11.01.2021.

ANEXE

Anexa 1. Analiza nevoilor de proiectare a carierei

Stimate coleg, apreciem faptul că sunteți dispus(ă) să alocați din timpul dumneavoastră pentru a răspunde la întrebările din acest chestionar. Informațiile oferite de dumneavoastră ne va permite să înțelegem mai detaliat necesitatea abordării subiectului. Toate datele expuse vor fi tratate cu confidențialitate.

Instrucțiuni:

Vă rugăm să citiți cu atenție întrebarea și abia apoi să oferiți răspunsul individual.

- Nume și Prenume
- vârsta
- statut
- elev
- student
- angajat

Ce semnifcație are CARIERA pentru dvs? Alegeți 3 variante de răspuns.

- Prestigiul;
- condiții de muncă avantajoase;
- împlinire personală;
- obținerea posturilor înalte;
- satisfacție profesională;
- recunoașterea și aprecierea celor din jur;
- nu are nici o semnifcație.

Alegeți 4 variante de răspuns. Pentru realizarea unui proiect de carieră, trebuie:

- să cunosc bazele managementului;
- să cunosc viziunea și misiunea personală;
- să cunosc care sunt activitățile și domeniul ales;
- să cunosc cum să mă promovez și să-mi găsesc un loc de muncă;
- să cunosc ce știu și ce pot;
- să cunosc cum funcționează piața muncii;
- să cunosc scopul și obiectivele mele de viitor.

Care ar fi motivele elaborării unui proiect de carieră? Alegeți 2 variante de răspuns.

- Impunerea din partea factorului educațional.
- Nevoia proprie de a-mi crea traseul profesional.
- Dorința de a mă dezvolta personal.
- Necesitatea de a-mi descoperi resursele personale.
- Posibilitatea de a-mi organiza timpul.

Ați participat la sesiuni de proiectare a carierei?

- Da
- nu

Dacă ați participat la sesiuni de proiectare a carierei, care a fost modalitatea de desfășurare a sesiunilor?

- Față în față
- Online (este necesară conexiunea la internet)
- nu am participat

Cât timp ești dispus să investești în procesul de proiectare a carierei în format online? (completarea unui set de instrumente speci¡ce procesului de proiectare a carierei)

- câte 30 min per zi
- o oră pentru întreg procesul
- o oră și 30 min pentru tot procesul
- conform recomandărilor consilierului în carieră

Specifcați modalitatea de participare în calitate de respondent al procesului de proiectare a carierei în format online (este necesară conexiunea la internet):

- În centrul de ghidare în carieră
- Acasă
- Facultate

Notați de la 1 – 5 gradul de interes pe care îl aveți pentru următoarele teme de formare, având în vedere necesitatea dezvoltării unei culturi de proiectare a carierei:

(1 – sunt puțin interesat, 5 – sunt foarte interesat):

	1 – nu sunt interesat	2 - puțin interesat	3 - interesat	4 - interesat peste mediu	5 - foarte interesat
Cariera mea și piața muncii					
Valorile personale - pilonii carierei de succes					

SWOT - ul personalității eficiente (cunoaște-te pe tine însuți)					
Timpul carierei mele					
Decizia de azi - reușita de mâine					
Piramida carierei profesionale					
Cariera mea la un clic distanță					

Sugestii și recomandări:

_____

_____

Vă mulțumim pentru răspuns.

Anexa 2. Chestionar: Proiectarea carierei în format online

ADRESĂ DE E-MAIL

- Nume și prenume
- Vârsta
- Statut
- Elev
- Student
- Angajat

Ce asteptari ai în urma testării în format online?

- să-mi cunosc potențialul individual;
- să cunosc compatibilitatea dintre potențialul individual și ocupația;
- să cunosc domenii de angajare;
- să-mi fac un portofoliu de carieră;
- din curiozitate;

Cât timp ești dispus sa oferi pentru testare?

- câte 30 min per zi
- oră pentru întreg procesul
- oră și 30 min pentru tot procesul
- conform recomandărilor consilierului în carieră
- alta variantă _____

Ai un plan de carieră?

- Da
- nu

Când ți-ai elaborat un plan de carieră?

- în liceu împreună cu dirigintele / psihologul;
- la începutul anului de studii universitare;
- în cadrul unor activitati/seminare destinate proiectării carierei;
- nu am elaborat niciodată un plan de carieră.

Specificați care din componentele enumerate mai jos sunt necesare pentru elaborarea Planului de carieră, conform scalei:

	foarte important	puțin important	deloc important
Scopul profesional			

Obiectivele de realizare			
Punctele mele forte			
Punctele mele slabe			
Resursele investite			
Timpul pentru realizarea sarcinilor			
Interesele tale			
Riscurile care pot apărea in cale			
Valorile personale			

Când ai elaborat si actualizat un CV?

- în liceu împreună cu dirigintele / psihologul;
- la începutul anului de studii universitare;
- îl actualizez in permanență;
- nu am un CV.

Ai întocmit cel puțin odată o scrisoare de intenție?

- în liceu împreună cu dirigintele / psihologul;
- când am depus dosarul pentru studii;
- când am depus dosarul pentru angajare;
- nu am întocmit o scrisoare de intenție.

Pentru completarea portofoliului de carieră este necesar în jur de 120 min. În ce categorie te regăsești:

- Prefer să închei activitatea începută, fara a mă sustrage de la sarcină;
- Prefer să închei activitatea începută în cel mai scurt timp, dar cu o pauză;
- Îmi place să lucrez în perioade mici fără a mă obosi;
- Nu contează dacă finalizez sarcina.

Vă mulțumim pentru răspuns.

Indicați timpul completării chestionarului: ora ___

Anexa 3. Feedback: Proiectarea carierei în format online

ADRESĂ DE E-MAIL

- Nume și prenume
- Vârsta
- Statut
- Elev
- Student
- Angajat

În ce măsură ți-au fost satisfăcute așteptările?

- Sunt satisfăcut(ă) am primit un răspuns complex;
- Sunt satisfăcut(ă), dar am nevoie de ajutorul consilierului pentru interpretare
- Nu sunt satisfăcut(ă) specificați motivul_____

Cât timp ți-a luat testarea?

- 30 - 45 min;
- 60 -120 min;
- Mai mult de 120 min;
- Nu am ținut cont de timpul alocat;

Unde ați întâlnit dificultăți?

- În completarea itemilor (chestionarului);
- În algoritmul de completare/ modalitatea de desfășurare a testării;
- La timpul alocat pentru testare;
- În elaborarea planului de carieră;
- Nu am întâlnit dificultăți.

Un plan de carieră:

- Îmi formează o viziune de viitor;
- îmi clarifică ce vreau să fac;
- Mă ajută să înteleg ce trebuie sa întreprind;
- nu mi-a lamurit prea multe, mai am nevoie de consiliere;
- nu rezolva prea mult într-o perioada, când lucrurile se schimba rapid;
- este o pierdere de timp;

Specificicați care din componentele enumerate mai jos sunt necesare pentru elaborarea Planului de carieră, conform scalei:

	foarte important	puțin important	deloc important
scopul profesional			
obiectivele de realizare			
punctele mele forte			
punctele mele slabe			
resursele investite			
timpul pentru realizarea sarcinilor			
interesele tale			
riscurile care pot apărea in cale			
valorile personale			

Elaborarea planului de carieră:

- mi-a conturat viziunea pentru viitor: ce vreau să fac;
- m-a ajutat sa identific domeniul de interes: ce vreau sa fac;
- m-a ajutat sa-mi adun gâdurile si sa inteleg incotro vreau sa merg;
- m-a pus in situatii sa formulez pașii pe care trebuie să-i parcurg;
- Am nevoie de informație mai detaliată din partea consilierului;
- nu mi-a lamurit prea multe, mai am nevoie de consiliere;
- a fost o pierdere de timp;
- nu rezolva prea mult într-o perioada, când lucrurile se schimba rapid, încât nu poți planifica nimic.

Vă mulțumim. Acum vă puteți descărca Portofoliul de carieră. Vă reamintim că profilul dvs se păstrează, iar o testare repetată o puteți efectua peste 3-6-9 luni.

Timpul îndeplinirii chestionarului: ora ___

Anexa 4. PLANUL DE CARIERĂ

Secțiunea I: EVALUAREA PERSONALĂ ***Punctele personale FORTE***	
Punctele mele FORTE sunt:	1- Descrieți o situație, în care v-a ajutat cel mai mult această calitate 2- Descrieți o situație, în care v-a ajutat cel mai mult această calitate 3- Descrieți o situație, în care v-a ajutat cel mai mult această calitate 4- Descrieți o situație, în care v-a ajutat cel mai mult această calitate 5- Descrieți o situație, în care v-a ajutat cel mai mult această calitate
În care activități mă descurc cel mai bine? (comunicarea, relaționarea cu semenii, stabilirea relațiilor de parteneriate, organizare de evenimente, etc.)	
Când lucrez în echipă, ce fel de rol prefer mai mult? (activ: propun idei, mă implic în realizarea sarcinilor; prefer sa stau tăcut la margine; etc)	Rolurile atribuite:
Care sunt aptitudinile care îmi ajută să depășesc situațiile dificile? (pot comunica, soluționa probleme, lua decizii corecte, etc)	
Care sunt VALORILE mele? Ce-mi poate influența decizia pentru carieră? După care criterii mă voi conduce, atunci când voi avea de ales din mai multe oportunități?	
Care sunt INTERESELE / hobby-ul meu? Ce îmi place să fac? (interesele - nu este neapărat ce știu foarte bine?	
Punctele personale necesare de ÎMBUNĂTĂȚIT	
Ce aș vrea să îmbunătățesc la mine ce m-ar favoriza în domeniul personal?	În domeniul personal aș vrea să îmbunătățesc: La ce v-ar ajuta această îmbunătățire?

Ce aș vrea să îmbunătățesc la mine ce m-ar favoriza în în domeniul profesional? La ce v-ar ajuta această îmbunătățire?	În domeniul profesional aș vrea să îmbunătățesc: Această îmbunătățire m-ar ajuta la:
Care sunt OPORTUNITĂȚILE tale pe piața muncii?	
Ce profesii, meserii mi se potrivesc cel mai bine?	Cel mai bine mi se potrivesc:
Ce legătură au acestea cu mine? Argumentează dacă se potrivește sau nu. De ce?	
Care sunt RISCURI tale pe piața muncii?	
Ce *riscuri* crezi că ar fi în calea realizării tale profesionale? *(*concurența absolvenților/colegilor de facultate; - concurenți cu experiență, abilități și cunoștințe superioare; - concurenți cu abilitați de prezentare la interviuri, - concurenți cu CV-uri mai ample și impresionante;)	
Cum aș putea *anticipa* ca aceste riscuri să nu mă vizeze pe mine? Argumentează.	
Secțiunea II: STARTUL CARIEREI TALE **Definirea și clarificarea viziunii tale despre carieră.**	
Care este Scopul tău? (Ce vrei să devii? Ce vrei să faci?)	
Concretizează 3 pași care te pot ajuta la realizarea scopului tău?	1 – În ce perioadă de timp vei realiza obiectivul? Ce modalități vei utiliza? Ce fel de resurse vei utiliza pentru realizarea obiectivului? Cine și cum te poate ajuta în realizarea obiectivului?
	2- În ce perioadă de timp vei realiza obiectivul? Ce fel de resurse vei utiliza pentru realizarea obiectivului? Cine și cum te poate ajuta în realizarea obiectivului?

	3- În ce perioadă de timp vei realiza obiectivul? Ce fel de resurse vei utiliza pentru realizarea obiectivului? Cine și cum te poate ajuta în realizarea obiectivului?
Care ar fi piedicile în realizarea obiectivelor?	În realizarea obiectivelor ar putea sa mă împiedice:
Care obstacole mă fac de obicei să renunț la Scopul Meu?	De obicei
Cum te vei remunera pentru obiectivul realizat? (vacanță, carte, cumpărături...)	
Descrie-te: Cine vei fi în cariera ta după:	
3 ani?	
10 ani?	
În ce instituție / companie vrei să te integrezi? (să-ți faci studiile sau să te angajezi)	
De ce ai ales această instituție de învățământ / companie pentru angajare? Prin ce se deosebește de celelalte?	Aleg: Se deosebește de celelalte instituții prin:
De unde te informezi cu privire la ofertele educaționale / angajare? De ce ai ales aceste surse?	Mă informez din: Deoarece:
Dacă ai avea o baghetă magică, ce ți-ai dori în plan profesional?	
Cu ce ești gata să plătești pentru visul tău? (resurse materiale, financiare, timp investit, etc.)	din domeniul Personal/ Profesional din domeniul Social/ Familial
Ai orice altă întrebare / dificultate care nu a fost abordată? Ce te-ar mai interesa?	

Cu aceste rezultate te poți adresa ***la psihologul liceului*** sau **programează-te** pentru o consiliere în carieră la Centrul de ghidare în carieră și relații cu piața muncii,

Universitatea de Stat din Moldova

str. M. Kogîlniceanu 65, bl. I, oficiul 43

tel. (022) 24-00-76, mob. 06-949-72-92

Mulțumim și îți urăm succese!

Anexa 5. Interviul de evaluare a stilului profesional

(Career Style Interview, Savickas, 2005)

1. Pe cine admirați? După care persoană ați dori să vă modelați viața?
   - Pe cine ați admirat în copilarie? De ce?
   - Cum sunteti dumneavoastră fața de_____?
   - Cum vă simțiți diferit de_____?
2. Citiți reviste în mod regulat? Pe care dintre ele?
   - Ce vă place la aceste reviste?
   - Aveți emisiuni de televiziune preferate?
3. Ce vă place să faceți in timpul liber?
   - Care sunt activitățile dumneavoastră preferate de petrecere a timpului liber?
   - Ce vă place la hobby-urile dumneavoastra?
4. Aveți un proverb sau un motto preferat?
   - Spuneți-mi un proverb pe care vi-l amintiți.
5. Care sunt/ au fost materile dumneavoastră preferate la școala?
   - De ce?
   - Ce materii vă displac/ v-au displacut?
   - De ce?

Anexa 6. Studiu de caz

Un element important al proiectării carierei este decizia pentru carieră, factor important în alegerea domeniului de formare profesională. Astfel, în perioada concursului de admitere, am solicitat respondenților să marcheze specialitățile selectate, în ordinea priorităților la începutul procesului de consiliere. La etapa următoare candidații la admitere au parcurs procesul de consiliere în carieră pe platforma educațională e-Cariera, organizat centralizat în biblioteca USM. La obținerea portofoliului de carieră, unii candidați, au solicitat consultarea consilierului pentru a elimina confuzia respondenților cu privire la rezultatele obținute. În același timp, respondenților li s-a solicitat completarea aceluiași chestionar, de selecție a opțiunilor profesionale, pentru care optează după procesul de e-Consiliere în carieră.

Rezultatele le prezentăm în diagrama următoare și reflectă schimbările, care au avut loc în urma e-Consilierii pentru carieră. Concretizăm că, opțiunea profesională a fost luată în calcul indiferent de prioritatea ei în cererea pentru admitere, fiind marcată în diagramă prin culoarea albastră. Cele mai multe solicitări s-au înregistrat pentru specialitățile:

1. Drept - 17 respondenți;
2. Psihologie - 14 respondenți;
3. Finanțe și bănci- 13 respondenți;
4. Business și administrare – 15 respondenți;
5. Marketing și logistică - 11 respondenți;
6. Servicii hoteliere, turism și agrement – 12 respondenți;
7. Jurnalism și procese mediatice – 13 respondenți;
8. Comunicare și relații publice - 10 respondenți

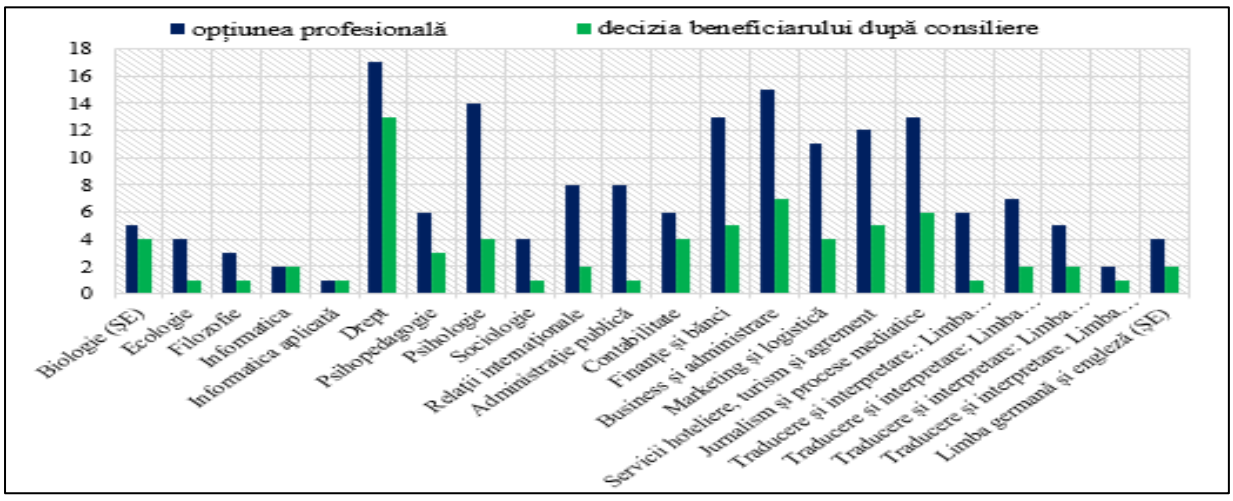


Diagrama. Reflectarea diferenței dintre opțiunea profesională și decizia pentru carieră

Anexa 7. Portofoliu de carieră



UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA
Centrul de ghidare în carieră și relații cu piața muncii

Portofoliu de carieră

Chișinău 2021

PROIECTUL MEU DE CARIERA

Cariera este traseul parcurs de o persoană într-un anumit domeniu, care presupune o anumită pregătire şi formare, prin formarea anumitor competenţe specifice şi dezvoltarea anumitor abilităţi necesare în realizarea sarcinilor profesionale. Pentru a ne construi o carieră profesională reuşită, este necesar să ne descoperim potenţialul individual, deoarece este important să cunoaştem cum să procedăm în alegerea profesiei şi carierei. Pentru o reuşită de succes este necesar efortul şi mobilizarea resusrelor interne, care ar dirija fiecare persoană să se angajeze în construirea propriei cariere şi să răspundă la câteva întrebări:

Cine sunt? Ce-mi doresc? Ce pot sau aş putea face?

Instrumente de autoevaluare aplicate în procesul de testare online, **conturează capacitatea potenţialului individual** pe care îl aveţi în raport cu interesele vocaţionale, abilităţile şi valorile legate de muncă. Totodată, componenta **de informare** completează tabloul, **care evidenţiează** potrivirea profilului dumneavoastră cu posibilele ocupaţii.

Care sunt aspiraţiile şi interesele profesionale?

Acest inventar explorează aspiraţiile, interesele, activităţile, competenţele şi ne permite să înţelegem modul în care acestea pot fi conectate cu anumite ocupaţii în consens cu structura de personalitate a fiecăruia.

Puncte	Tip de personalitate	Posibile profesii	Caracteristici
42	*Realist*	*mecanic, arheolog, inginer mecanic, tâmplar, constructor, tehnician dentar, electrician, fermier, pompier, bijutier, optician, poliţist, instalator*	*Sunteţi Tipul practic, vă plac activităţile în aer liber, aveţi dificultăţi în comunicarea sentimentelor, respingeţi ideile radicale, vă place să construiţi şi să reparaţi, vă place să munciţi folosind mâinile.*
42	*Întreprinzător*	*Manager, publicitate, vânzător de automobile, agent de asigurări, jurnalist, avocat, procuror, agent de turism, relaţii cu publicul etc.*	*Vă place să dominaţi, aveţi dorinţă de putere şi statut social, vă pricepeţi să vorbiţi, aveţi energie, sunteţi entuziast, încrezător în sine, convingător.*
41	*Artistic*	*Designer (publicitate, modă, interioare), actor, arhitect, profesor de teatru, dans, jurnalist, fotograf, grafician, editor etc.*	*Sunteţi sensibil, preferă să lucreze singur, nu îi plac mediile structurate, neconvenţional, are nevoie de exprimare şi comunicare individuală, original*

Care sunt valorile tale profesionale?

Acest chestionar ne va ajuta să înţelegem mai bine profesia pe care dorim să o practicam, dacă aceasta corespunde înclinaţiilor, intereselor şi aspiraţiilor noastre?

Puncte	Specificul profesiei	Profesia, domeniul de activitate	Descriere
11	**Independenţă**	**Mediu de muncă, în care se lucrează individual.**	**Componenta INDEPENDENŢĂ descre importanţa ocupaţiilor, care permit persoanei să lucreze după propriul ei ritm şi să aplice propriile idei (concepţii).**
10	**Conducerea altor persoane**	**Domenii de interes includ în sine aspectul componentei manageriale.**	**Conducerea altor persoane, ca valoare profesională, descrie profesiile care oferă posibilitatea de a planifica şi organiza munca altora.**
10	**Varietate**	**Profesii care permit activităţi diverse, irepetabile, orientarea spre satisfacţii personale.**	**Profesia pe care doriţi să o practicaţi corespunde activităţii profesionale ce descrie o valoare ca Varietatea.**
9	**Relaţii cu colegii**	**Alegerea locului de muncă pe criteriul unor relaţii bune în colectivul de muncă.**	**La locul de muncă, un aspect deosebit pentru dvs o conturează RELAŢIILE CU COLEGII DE MUNCĂ**

Rezultatul Testului: "Test de interese"

Scopul următorului exercițiu este acela de a vă ajuta să vă înțelegeți interesul în contextul unor tipuri specifice de sarcini de lucru și activități.

Puncte	Categorie	Definiția
2	*Datele*	*Sunteți cel mai mult interesat de sarcini concrete și realiste care implică programe, numere, finanțe, direcții, proceduri și procese. Vă place și, în același timp, vă simțiți confortabil când aveți sarcini și activități practice și definite ce intră în această categorie.*
1	*Ideile*	*Această categorie implică teorie, concepte, crearea sau exprimarea unor sentimente, a unui sistem de principii sau a unor convingeri. Aveți probabil înclinații spre arte, muzică, desen, pictură, cusut și scris.*
0	*Persoanele*	*Vă plac activitățile sau sarcinile care vă fac să interacționați considerabil cu oamenii la nivel individual sau de grup.* *E posibil să vă placă să convingeți oamenii, să-i învățați, să-i instruiți, să le oferiți consiliere și să-i dirijați.* *Oricum ar fi, esențial pentru dvs. este să interacționați cu ceilalți în cea mai mare parte a programului dvs. de lucru.*
0	*Obiectele*	*Vă place să vă folosiți mîinile atunci cînd lucrați, să reparați, să utilizați în mod precis și ordonat mașini, instrumente și obiecte. În această categorie intră munca legată de plante și animale.* *Cei mai mulți oameni sunt interesați în principal doar de una dintre aceste categorii, dar, în același timp, le place și vor să aibă sarcini și din altă categorie.*

Rezultatul Testului: "Care este ancora carierei tale?"

Teoria ancorelor carierei identifica opt tipare distincte de talente, scopuri, nevoi si valori in perceptia proprie, care apar în urma primelor experiențe profesionale. Termenul "ancora" este folosit pentru a desemna nuclee consistente specifice individului ce fac parte din identitatea ocupationala a individului si cu timpul se manifestă ca niste ancore. Aceste ancore, pe masura ce se formeaza, determina influente puternice in orientarea carierei.

Ancora	Caracterizare generală	Descrierea activității	Beneficii și recompense financiare	Sistemul de promovare	Tipul de recunoaștere
Puncte: 15 *Autonomie / Independență*	*Valorizează autonomia, lipsa constrângerilor de orice fel (orare fixe, coduri de ținută vestimentară, reguli impuse de alții etc.). încrederea în sine, nivelul înalt al responsabilită¬ții, profesionalismul îi orientează pe cei cu o asemenea ancoră spre activități autonome, independente.*	*Preferă activitățile bine circumscrise (sub raportul scopului, conținutului, duratei, modului de executare etc.), dar nu al mijloacelor, acestea fiind lăsate pe seama lor. Activi¬tățile pe bază de contract, cele temporare sunt considerate acceptabile și chiar dezirabile.*			

Puncte: 15 *Creativitate antreprenorială.*	*Orientează şi susţine creativitatea, inventivitatea, dorinţa de a face şi de a obţine ceva nou, de a iniţia propria afacere care să producă bani. Nu trebuie confundată *cu autonomia, uneori presupunând chiar sacrificarea acesteia din firmă.*	*Obsedate de nevoia de a crea, dar, o dată realizat un scop, trec la altul şi aşa mai departe. Caută, provocări creative; trăire într-o permanentă stare de neliniște.*	*Proprietatea este problema cea mai importantă; doresc să câştige mult nu pentru că le place bogăţia în sine, ci pentru a demonstra că au reuşit.*	*Doresc puterea şi libertatea de a se mişca în rolurile prin care îşi satisfac propriile necesităţi.*	*Construirea averilor, şi a unor organizaţii de dimensiuni mari. Agreează recunoaşterea publică şi vizibilitatea personală. Îşi leagă numele de anumite companii, produse etc.*
Puncte: 15 *Servirea / dedicarea unei cauze*	*Această ancoră se centrează mai mult pe valorile pe care oamenii doresc să le personifice prin activitatea lor, şi nu pe talentele/domeniile lor de competenţă. Orientează spre profesii care presupun altruism.*	*Activităţi ce presupun sprijinirea oamenilor.*	*Persoanele cu asemenea ancore se mulţumesc cu o remunerare corectă pentru contribuţia proprie.*	*Sunt apreciate sistemele care oferă posibilitatea trecerii in poziţii ce presupun libertatea de acţiune şi mărirea influenţei, şi mai puţin recompensele financiare.*	*Se doreşte obţinerea recunoaşterii atât de la egali, cât şi de la superiori. Cei cu o asemenea ancoră se simt bine când propriile lor valori sunt împărtăşite şi de ceilalţi.*

PLANUL DE DEZVOLTARE PERSONALĂ

SECȚIUNEA I: EVALUAREA PERSONALĂ

Punctele mele FORTE.
Identificați 5 puncte forte. Vă puteți ajuta de întrebările de mai jos:
***Cel mai bine mă pricep să** organizez activitatea*
***Îi ajut pe alți cu:** contribuie personală*
***Cel mai mult apreciez:** respectarea termenelor limite*
***Lucruri pe care le prețuiesc la mine sunt:** sinceritatea, responsabilitatea*
***Lucruri care mă fac unică:** empatia față de alte persoane*
***Momente în care i-am facut pe ceilalți fericiti:** am dăruit o floare*
***Îmi reușesc lucrurile,** deoarece sunt responsabilă și orientată spre dezvoltare personală și profesională*

*1. **În care activități mă descurc cel mai bine? (**comunicarea, relaționarea cu semenii, stabilirea relațiilor de parteneriate, organizare de evenimente, etc.)*

îmi reușește managementul activităților de formare; precum și activitățile de serviciu, în care sunt implicată. Îmi place domeniul gestionării timpului...

2. ***Când lucrez în echipă, ce fel de rol prefer mai mult?*** *(activ: propun idei, mă implic în realizarea sarcinilor; prefer sa stau tăcut la margine; etc).*
prefer să observ punctul de vedere al intregii echipe și să găsesc mijlocul de aur. Cred ca aș imbina mai multe roluri, dar aș alege, în raport cu gradul de responsabilitate la moment.

3. ***Argumentați***

sunt responsabilă de dezvoltarea programelor de consiliere în carieră

4. ***Care sunt aptitudinile care îmi ajută să depășesc situațiile dificile?(pot comunica, soluționa probleme, lua decizii corecte, etc)***
sunt o fire optimistă, care crede neapărat că orice situație dificilă are o soluție spre rezolvare; sunt echililibrată emoțional și mă pot mobiliza conform diverselor situații

5. ***Care sunt punctele forte pe care ceilalți le văd la mine?*** *responsabilă*
6. ***Care sunt VALORILE mele?Ce-mi poate influiența decizia pentru carieră?*** *acuratețea, sinceritatea, responsabilitate*
7. ***Care sunt INTERESELE mele? Ce îmi place să fac?*** *(interesele - nu este neapărat ce știu foarte bine ? photo; lectura*
8. ***Care sunt punctele ce necesită îmbunătățire,***
pentru : domeniul
domeniul personal
autodisciplina: managerierea timpilui, deoarece îmi armonizează
activitatea
domeniul profesional
studierea limbii engleze

Abilități de intervievare - Știu că nu ar trebui să fiu nervos pentru un interviu, dar întotdeauna sunt. Îmi fac griji că voi spune ceva gresit. De asemenea, nu știu niciodată cât de mult ar trebui să vorbesc despre un subiect. Planific să merg la un centru de carieră pentru a ma ajuta cu simularea unor interviuri și pregătirea mea înainte de un interviu. Dezorganizat - Nu pot găsi tot de ce am nevoie atunci când este timpul pentru a merge, și trebuie să mă întorc în casă de câteva ori pentru a putea fi sigur că am ochelarii, masa de prînz, cartea, cheile, etc.

9. ***Când lucrez în echipă, ce rol evit cel mai mult?*** *imi planific activitați pe care nu le duc la capăt*
10. ***Ce fel de obstacole mă fac de obicei să renunț?***
mai multă lectură profesională elaborarea programelor de formare inițierea unui proiect de dezvoltare personală
11. ***Ce defecte consideră cei apropiați că am?***
12. ***Ce profesii, meserii mi se potrivesc cel mai bine?*** *generator de conflicte*
13. *Ce legătură au acestea cu mine? argumentează dacă se potrivește_sau nu. De ce?*
neîncrderea în forțele proprii
14. ***Ce (RISCURI) crezi că ar fi în calea realizării tale profesionale?***
Pe alocuri sunt nerăbdător
15. ***Cum aș putea ANTICIPA ca aceste riscuri să nu mă vizeze pe mine?***
argumentează meseriile care necesită comunicare cu publicul
16. ***Ce trebuie să facă tinerii pentru a fi mai performanți și pentru a-și vinde mai bine calitățile de care dispun?*** *argumentează*
imi place să comunic să relaționez cu oamenii; să contribui la soluționarea întrebărilor pe care le au.

SECȚIUNEA II: Planul de Start-Up al Carierei tale de Succes.

Definirea și clarificarea viziunii tale despre carieră.

1. **Care este scopul tău?** Argumentează(Ce vrei să devii? Ce vrei să faci?)
   concurenți cu abilitați de prezentare la interviuri, care ar deține "arta prezentării false"
2. **Care este primul pas care te poate ajuta la realizarea scopului tău?** să dezvolt tenici de marcheting personal și profesional

În ce perioadă de timp vei realiza obiectivul?

- să colaboreze cu diverse instituții de tineret, să facă activități de voluntariat

Ce modalități vei utiliza?

- vreau să devin un profesionist solicitat pe piața muncii, în domeniul dezvoltării personale Ce fel de resurse vei utiliza pentru realizarea acestui pas? susținerea tezei de master

Cum te poate ajuta? (informație, sprijin...)

- vor respecta termenii de scriere a tezei

Cine te poate împiedica în realizarea obiectivului?

3. imi voi crea un plan de activități în care voi stabili niste termeni de realizare a acestuia Cum te vei remunera pentru obiectivul realizat?(vacanță, carte, cumpărături...) coordonatorul științific, colegii.

4. **Cine vei fi fi în cariera ta după:**

- **3 ani?**

Cu o viziune mai clară despre viitoarea carieră

- **10 ani**?

Un profesionist cu nișa sa în carieră.

În tabelul de mai jos veți găsi **Codul personal de carieră** în baza instrumentelor aplicate. Tabelul are un caracter de recomandare și în același timp, puteți contacta consilierul în carieră pentru o consultație.

CODUL: REALIST - INVESTIGATOR	Domenii de studii	OCUPAȚIA
Domenii de activitate: ***Tehnic, Meșteșugăresc, Științe Matematice***		
Realist Sunteți Tipul practic, vă plac activitățile în aer liber, aveți dificultăți în comunicarea sentimentelor, respingeți ideile radicale, vă place să construiți și să reparați, vă place să munciți folosind mâinile; **Posibile profesii** : mecanic, arheolog, inginer mecanic, tâmplar, constructor, tehnician dentar, electrician, fermier, pompier, bijutier, optician, polițist, instalator. ***Respingeri pentru activități:*** sociale și educative	**Facultatea de Matematica si Informatica** ✓ Matematica și Informatica (Științe ale Educației) ✓ Informatica (Științe ale educației) ✓ Informatica ✓ Informatica aplicată ✓ Managementul informației ✓ Matematica ✓ Matematici aplicate **Facultatea de Istorie si Filosofie** ✓ Arheologie	24069 – Profesor în învățământul secundar (gimnazial, profesional); 23375 – Metodist cabinet (centru) metodic, cabinet metodic de studii, conducător cerc; 23143 – Matematician; 24081 – Programator (matematician-programator); 23143 – Matematician; 263204 Arheolog 262110 Muzeograf
Investigativ Vă plac activitățile intelectuale, rezolvări de probleme, nu vă plac regulile, aveți înclinații spre știință, nu sunteți interesat de munca în colaborare, sunteți original și creativ, sunteți independent, rațional, curios, pasionat de probleme teoretice. **Posibile profesii** : Antropolog, biolog, chimist, fizician, informatician, inginer de sistem, economist, geograf, geolog, consultant management, farmacist, psiholog etc. ***Respingeri pentru activități:*** persuasive, sociale și munci repetitive	**Facultatea de Istorie si Filosofie** ✓ Antropologie **Facultatea de Biologie și Pedologie.** ✓ Biologie (Științe ale educației) ✓ Biologie ✓ Biologie moleculară ✓ Geografie (Științe ale educației) ✓ Geografie ✓ Geologie **Facultatea de Chimie si Tehnologie Chimica** ✓ Chimie (Științe ale educației) ✓ Chimie ✓ Chimie biofarmaceutică ✓ Tehnologia chimică industrială ✓ Tehnologia produselor cosmetice și medicinale **Facultatea de Fizica si Inginerie** ✓ Fizica (Științe ale educației) ✓ Fizica ✓ Hidrologie și meteorologie ✓ Calculatoare și rețele ✓ Tehnologia informației	263203 Antropolog 242309 Specialist resurse umane 333904 Agent reclamă publicitar 516902 Animator cultural 20362. Biolog; 20447. Cercetător stagiar (în biologie); 20448. Cercetător stagiar (în bacteriologie și farmacologie); 20450. Cercetător stagiar (în învățământ) 20252. Asistent universitar; 13900. Laborant-microbiolog; 13861. Laborant la analiza chimică; 22844. Laborant cercetător (în biologie); 24069. Profesor de biologie în învățământul secundar (gimnazial); 25762. Tehnician în bacteriologie 25764. Tehnician în biologie 25764. Tehnician în biochimie. 22849 – laborant-chimist 20462 – chimist 22842 – laborant cercetător în chimie 24069 – profesor în învățământul preuniversitar

Mulțumim și îți urăm succese!
Te așteptăm la
Centrul de ghidare în carieră și relații cu piața muncii,
Universitatea de Stat din Moldova
str. M. Kogălniceanu 65, bl. I, oficiul 43
tel. (022) 24-00-76

Anexa 8. Proiectarea carierei în format online *(date statistice Wilcoxon)*

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Elaborarea unui plan de carieră, post Elaborarea unui plan de carieră	Positive Ranks	26	15,69	408,00
	Negative Ranks	3	9,00	27,00
	Ties	8		
	Total	37		
Unde ați întâlnit dificultăți, post Unde ați întâlnit dificultăți	Positive Ranks	17	13,35	227,00
	Negative Ranks	8	12,25	98,00
	Ties	12		
	Total	37		
Elaborarea și actualizarea CV, post Elaborarea și actualizarea CV	Positive Ranks	22	13,91	306,00
	Negative Ranks	4	11,25	45,00
	Ties	11		
	Total	37		
Scrierea unei scrisori de intenție, post Scrierea unei scrisori de intenție	Positive Ranks	0	,00	,00
	Negative Ranks	0	,00	,00
	Ties	37		
	Total	37		

Anexa 9. Repere pentru elaborarea proiectului de carieră (prelucrare statistică)

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Viziunea si misiunea personala, post Viziunea si misiunea personala, pre	Negative Ranks	0	,00	,00
	Positive Ranks	36	18,50	666,00
	Ties	1		
	Total	37		
Cunoașterea activităților si a domeniului ales, post Cunoașterea activităților si a domeniului ales, pre	Negative Ranks	36	19,44	700,00
	Positive Ranks	1	3,00	3,00
	Ties	0		
	Total	37		
Cunoașterea promovării si găsirea unui loc de munca, post Cunoașterea promovării si găsirea unui loc de munca, pre	Negative Ranks	1	4,00	4,00
	Positive Ranks	21	11,86	249,00
	Ties	15		
	Total	37		
Cunosc ce știu si ce pot, post Cunosc ce știu si ce pot, pre	Negative Ranks	33	17,00	561,00
	Positive Ranks	0	,00	,00
	Ties	4		
	Total	37		
Cunoașterea funcționarii pieței muncii, post Cunoașterea funcționarii pieței muncii, pre	Negative Ranks	0	,00	,00
	Positive Ranks	37	19,00	703,00
	Ties	0		
	Total	37		
Cunoașterea scopului si a obiectivelor de viitor, post Cunoașterea scopului si a obiectivelor de viitor, pre	Negative Ranks	37	19,00	703,00
	Positive Ranks	0	,00	,00
	Ties	0		
	Total	37		

Anexa 10. Motivele elaborării unui plan de carieră (prelucrare statistică)

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Posibilități de organizare a timpului, post Posibilități de organizare a timpului, pre	Negative Ranks	2	2,50	5,00
	Positive Ranks	15	9,87	148,00
	Ties	20		
	Total	37		
Necesitatea de a descoperi resursele personale, post Necesitatea de a descoperi resursele personale, pre	Negative Ranks	1	2,00	2,00
	Positive Ranks	35	18,97	664,00
	Ties	1		
	Total	37		
Dorința de dezvoltare personală, post Dorința de dezvoltare personală, pre	Negative Ranks	35	19,90	696,50
	Positive Ranks	2	3,25	6,50
	Ties	0		
	Total	37		
Nevoia de creare a traseului profesional, post Nevoia de creare a traseului profesional, pre	Negative Ranks	0	,00	,00
	Positive Ranks	24	12,50	300,00
	Ties	13		
	Total	37		
Impunerea din partea factorului educațional, post Impunerea din partea factorului educațional, pre	Negative Ranks	27	14,00	378,00
	Positive Ranks	0	,00	,00
	Ties	10		
	Total	37		

Anexa 11. Corelația dintre componentele planului de carieră (prelucrare statistică)

			Elaborarea unui plan de carieră	Viziunea si misiunea personala, pre	Cunoasterea activitatilor si a domeniului ales, pre	Cunoasterea promovarii si gasirea unui loc de munca,	Cunosc ce stiu si ce pot, pre	Cunoasterea functionarii pietii muncii, pre	Cunoasterea scopului si a obiectivelor de viitor, pre
Spearman's rho	**Elaborarea unui plan de carieră**	**Correlation Coefficient**	1,000	,047	,188	,087	,125	-,187	,364
		Sig. (2-tailed)	.	,782	,266	,611	,461	,268	,027
		N	37	37	37	37	37	37	37
	Viziunea si misiunea personala, pre	**Correlation Coefficient**	,047	1,000	-,135	-,167	,223	,307	,081
		Sig. (2-tailed)	,782	.	,427	,323	,185	,065	,633
		N	37	37	37	37	37	37	37
	Cunoașterea activităților și a domeniului ales, pre	**Correlation Coefficient**	,188	-,135	1,000	,801	-,302	-,212	,010
		Sig. (2-tailed)	,266	,427	.	,000	,069	,207	,954
		N	37	37	37	37	37	37	37
	Cunoașterea promovării și găsirea unui loc de muncă, pre	**Correlation Coefficient**	,087	-,167	,801**	1,000	-,182	,017	-,119
		Sig. (2-tailed)	,611	,323	,000	.	,281	,921	,482
		N	37	37	37	37	37	37	37
	Cunosc ce știu și ce pot, pre	**Correlation Coefficient**	,125	,223	-,302	-,182	1,000	,277	-,075
		Sig. (2-tailed)	,461	,185	,069	,281	.	,097	,661
		N	37	37	37	37	37	37	37
	Cunoașterea funcționarii pieții muncii, pre	**Correlation Coefficient**	-,187	,307	-,212	,017	,277	1,000	-,090
		Sig. (2-tailed)	,268	,065	,207	,921	,097	.	,598
		N	37	37	37	37	37	37	37
	Cunoașterea scopului și a obiectivelor de viitor, pre	Correlation Coefficient	,364	,081	,010	-,119	-,075	-,090	1,000
		Sig. (2-tailed)	,027	,633	,954	,482	,661	,598	.
		N	37	37	37	37	37	37	37

Anexa 12. Certificate de înregistrare a obiectelor dreptului de autor şi drepturilor conexe

Denumirea obiectului: ‚Platforma educațională e-Cariera – serviciu de consiliere în carieră online" (www.ecariera.usm.md).

- Seria: O
- Numărul de înregistrare: 6686
- Data înregistrării: 23.09.2020
- Numărul cereri: 1460

Denumirea obiectului: „ASPECTE DEFINITORII ALE CONSILIERI ÎN CARIERĂ ONLINE"

- Seria: O
- Numărul de înregistrare: 6685
- Data înregistrării: 23.09.2020
- Numărul cererii: 1459

Denumirea obiectului: „CONCEPTUALIZAREA SERVICIULUI DE CONSILIERE ÎN CARIERĂ ONLINE A BENEFICIARILOR"

- Seria: O
- Numărul de înregistrare: 6684
- Data înregistrării: 23.09.2020
- Numărul cererii: 1458

DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII

Subsemnata, Cotruța Aida, declar pe propria răspundere personală că materialele prezentate în teza de doctor în științe ale educației „*Repere psihopedagogice privind consilierea în carieră prin utilizarea sistemelor TIC*” sunt rezultatul propriilor cercetări și realizări științifice. Conștientizez că, în caz contrar, urmează să suport consecințele în conformitate cu legislația în vigoare.

Cotruța Aida

Semnătura _____

Data _____

CURRICULUM VITAE

AIDA COTRUȚA

INFORMAȚII PERSONALE



str. Testemițanu 24/3, Chișinău (Moldova)
06 949 72 92
aidacotruta.cpam@gmail.com, aidacotruta.pro@gmail.com
Sexul / fem
Data nașterii / 5 octombrie 1974
Naționalitatea / moldoveancă

EXPERIENȚA PROFESIONALĂ

2024	**Șef Catedră „Științe exacte", Colegiul „Alexei Mateevici" mun. Chișinău**
2020 – prezent	- Cadru didactic de discipline medicale, grad didactic II, - Formator CEIAC, Program Bonă/Îngrijirilor (oare) de copii;
2015 - prezent	- Formator Centrul pentru Resurse și Formare Continuă, USM - Proiectarea carierei elevului, Modulul Psihopedagogic; - Proiectul MEC: Investim în profesori;
2022 - 2023	**Consilieră în carieră, AO CPIC Platforma** - "Career Counseling and Protection of Labor Rights of Refugees"
2022 - 2023	**Consultant individual** *Programului de îmbunătățire a învățământului superior (HEIP);*
2020 - 2023	- Lector universitar, USM, Facultatea Psihologie, Științe ale Educației Sociologie și Asistență socială, Departamentul Științe ale Educației
2014–2022	**Șef Centru metodic, Centrul de ghidare în carieră și Relații cu piața muncii, Universitatea de Stat din Moldova** - coordonarea programelor și activității Centrului de ghidare în carieră; - desfășurarea și monitorizarea programelor de formare a liceenilor și studenților; - ghidarea în carieră a beneficiarilor; etc.;
2007 – 2012	**Specialist resurse umane și comunicare cu publicul** S.C. „Cotruta - Succes" SRL, Chișinău - recrutarea/selecția angajaților; monitorizarea activității angajaților; - dezvoltarea abilităților necesare angajaților în procesului de muncă; - menținerea comunicării și negocierii externe; etc.

EDUCAȚIE ȘI FORMARE

2014 - prezent	**Studii universitare de doctorat, Universitatea de Stat din Moldova** - Specialitatea Teoria generală a educației,
2020	**Program de Calificare suplimentară** - Specialitatea ***Biologie***, USM,
2016 - 2018	**Studii Master în Științe ale Educației** - Specialitatea ***Formarea formatorilor***, USM,
2009 - 2011	**Studii Master în Științe Sociale** - Specialitatea ***Psihologie socială și organizațională,*** USM,

2004 - 2009	**Studii Licență la Facultatea Psihologie și Științe ale Educației** - Specialitatea ***Psihopedagogie,*** USM,

COMPETENȚE PERSONALE

Limba maternă	Limba română

Limbi străine

	ÎNȚELEGERE	VORBIRE	SCRIERE
	Ascultare/ Citire	Conversație / Discurs	
engleză	A2 / B1	A1 / A1	A2
rusă	C2 / C2	C1 / C	C2

Cadrul european comun de referință pentru limbi străine

Competențe de comunicare

abilități de prevenire a situațiilor de criză; soluționare a conflictelor; abilități de negociere dobândite în decursul activității profesionale;

Competența digitală

AUTOEVALUARE

Procesarea informației	Comunicare	Creare de conținut	Securitate	Rezolvarea de probleme
Utilizator experimentat	Utilizator experimentat	Utilizator independent	Utilizator independent	Utilizator independent

Competențele digitale - Grilă de auto-evaluare

Permis **B**

COMPETENȚE DOBÂNDITE LA LOCUL DE MUNCĂ

2023	Elaborarea **Curricula pentru disciplinele medicale,** Colegiul A. Mateevici, or. Chișinău;
2020	**Școala pentru carieră**, Proiect online pentru elevii de liceu (Covid-19);
2020	Proiectul "**Profesionalizarea Centrelor de Educație a Adulților in Europa**"; **Membră a comisiei de lucru** la adaptarea (română) a pachetului de materiale de program Curriculum GlobALE, *Ghidul Profesorului, Ghidul formabilului, Agenda Modului pentru stagiul formare în educația adulților;*
2014	Participarea în grupul de lucru pentru **Elaborarea** *Ghidului metodologic de creare şi funcţionare a centrului universitar de ghidare şi consiliere în carieră,* organizat de Ministerul Educației al RM;
2015 - 2020	**Elaborarea și menținerea actelor normative** cu privire la funcționarea Centrului de ghidare în carieră și relații cu piața muncii(CGCRPM) USM;
2016	Erasmus +, *Creative Entrepreneuship*, Mobility of Youth Workers 03th-14th november 2016, Bacău, România, elaborarea ghidului pentru tineri;
2014 - 2022	**Elaborarea Programelor de formare de consiliere în carieră a beneficiarilor** (liceeni, studenți) în cadrul CGCRPM (ateliere de lucru, training-uri, parteneriat Liceu-USM de ghidare în carieră);

CERTIFICAT DE ÎNREGISTRARE A OBIECTELOR DREPTULUI DE AUTOR ŞI DREPTURILOR CONEXE (grup de autori)	
2020	**Denumirea obiectului: ‚Platforma educațională e-Cariera – serviciu de consiliere în carieră online" (www.ecariera.usm.md).** - Seria: O - Numărul de înregistrare: 6686 - Data înregistrării: 23.09.2020 - Numărul cereri: 1460
2020	**Denumirea obiectului: „ASPECTE DEFINITORII ALE CONSILIERI ÎN CARIERĂ ONLINE"** - Seria: O - Numărul de înregistrare: 6685 - Data înregistrării: 23.09.2020 - Numărul cererii: 1459
2020	**Denumirea obiectului: „CONCEPTUALIZAREA SERVICIULUI DE CONSILIERE ÎN CARIERĂ ONLINE A BENEFICIARILOR"** - Seria: O - Numărul de înregistrare: 6684 - Data înregistrării: 23.09.2020 - Numărul cererii: 1458
CURSURI/PROGRAME	
2022	**Formare de formatori**, Program de formare continuă a cadrelor didactice „Decizii pentru un mod sănătos de viață"; Proiectul „Dezvoltarea abilităților de viață și a comportamentelor sănătoase în rândul elevilor din învățământul profesional tehnic pentru o mai bună pregătire de angajare în câmpul muncii" UNFPA în parteneriat cu Ministerul Educației și Cercetării.
2021	**Programului de Instruire** pentru cadrele didactice *„Decizii pentru un mod sănătos de viață";* în proiectul „Dezvoltarea abilităților de viață și a comportamentelor sănătoase în rândul elevilor din învățământul profesional tehnic pentru o mai bună pregătire de angajare în câmpul muncii";
2020	**Mentoratul în inserție profesională**, Promovarea și dezvoltarea educației interculturale în formarea inițială a cadrelor didactice, CE PRO DIDACTICA
2019	**Formare de Formatori**, *„Managementul carierei",* Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri, REVOCC;
2017	**Curs de lungă durată** „Formare de formatori", Institutul de Instruire in Dezvoltare "MilleniuM";
2016 – 2019	„Curriculum GlobALE: Abordarea educației adulților; Metode în educația adulților, Planificarea, organizarea și evaluarea în educația adulților", DVV International Moldova;
2015 – 2016	**Formare de Formatori**, CE PRO DIDACTICA, Program Aprobat de ME Educației din RM;

IMPLICARE SOCIALĂ	
2023	**Consultant individual** în elaborarea ***Manualului operațional de ghidare în carieră,*** AO ȘANSA Anenii Noi;
2021	**Formator**, Proiect: Abilitarea femeilor pentru Munca Decentă și Viață Decentă, UN WOMEN;
2021	**Formator**, Școala Speranța – implicarea femeilor în viața socială, politică și economică a Moldovei, AO Asociația pentru politică externă din Moldova;
2020	**Formator**, Cursul de Curriculum GlobALE pentru formatorii locali, DVV International Moldova.
PARTICIPĂRI LA CONFERINȚE	
2021	*Iași,* e-Career EDUCATION PLATFORM, *Diplomă de excelență*, EUROINVENT-2021,
2016	*Constanța*, Consilierea psihologică și de carieră: tendințe și perspective;
2015	*Bacău*, Bune practici de consiliere în carieră la USM;
2014	Chișinău, Conferință Științifică internațională: Învățământul universitar și piața muncii: Conexiuni și Perspective;
PUBLICAȚII	
2015	Aplicabilitatea sistemelor TIC în procesul de consiliere a carierei; București, 2016; Delimitări conceptuale ale tipurilor de consiliere; Studia Universitatis, Chișinău, 2016; Educația pentru carieră – factor decisiv în integrarea socioprofesională, Chișinău, 2015; Importanța utilizării sistemelor TIC în consilierea carierei, Chișinău, 2016, etc.