



UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/innovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Titlu proiect: "SA NE PROTEJAM MAI BINE VIITORUL! CYBERSECURITY AVANSAT"

Cod smis: 133334, Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Avizat

Coordonator Partener

Alecu TOMA

Aprob

Manager proiect

RĂCUCIU Silviu Claudiu

METODOLOGIE PRIVIND CONSILIEREA ȘI ORIENTAREA PROFESIONALĂ ÎN CADRUL ACTIVITĂȚII

A4.1. – Servicii de consiliere si orientare profesionala pentru studenti, axate pe dobandirea de competente care raspund necesitatilor pietei muncii

Autori metodologie:

Expert consiliere P1:

Dr. Mihaela Florentina PRUNĂ

Expert consiliere P2:

Dr. Carmen Luminița COJOCARU

Expert consiliere P2:

Dr. Cătălin POPA





UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Titlu proiect: "SA NE PROTEJAM MAI BINE VIITORUL! CYBERSECURITY AVANSAT"

Cod smis: 133334, Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

1. CADRUL NORMATIV. DISPOZIȚII GENERALE PRIVIND METODOLOGIA DE CONSILIERE ȘI ORIENTARE PROFESIONALĂ

1.1 Dispoziții generale – identificarea proiectului

Metodologia de consiliere și orientare profesională are ca obiectiv principal stabilirea rolurilor, activităților și procedurilor de lucru aplicabile în cadrul implementării acțiunilor specifice subactivității A.4.1 – servicii de consiliere și orientare profesională pentru studenți, axate pe dobândirea de competențe care răspund necesităților pieței muncii **din cadrul activității A4 Consiliere, practică și angajare pentru studenți** în cadrul proiectului „SA NE PROTEJAM MAI BINE VIITORUL! CYBERSECURITY AVANSAT”, **cod proiect SMSIS 133334**, pornind de la obiectivul general, obiectivele specifice și indicatorii stabiliți prin proiect.

➤ **Cadrul legal al accesării și implementării proiectului:**

- Program Operațional: **POCU 2014-2020**;
- Axa Prioritară 6 - Educație și competențe;
- Cod apel: POCU/626/6/13/133334;
- Cod SMIS: 133334.

➤ **Parteneriatul proiectului este format din:**

- SC EURO-TESTING SOFTWARE SOLUTIONS SRL
- UNIVERSITATEA ROMÂNĂ AMERICANĂ
- ACADEMIA NAVALĂ "MIRCEA CEL BĂTRÂN"

1.2 Obiectivele proiectului

Obiectivul general al proiectului POCU/626/6/13/133334 vizează crearea de competențe și facilitarea ocupării de locuri de muncă în unul din domeniile prioritare identificate în SNC - Tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), pentru un grup țintă de 330 de studenți, în vederea accesării unor ocupații/meserii care necesită competențe de securitate cibernetică, prin implementarea și dezvoltarea unui centru de securitate cibernetică și valorificarea facilităților ITC în cadrul unor stagii avansate de practică de specialitate. Proiectul "SA NE PROTEJAM MAI BINE VIITORUL! CYBERSECURITY AVANSAT" POCU/626/6/13/133334 este cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020 și se desfășoară pe o perioadă de 22 de luni (5 noiembrie 2020 – 4 septembrie 2022) în regiunea de implementare Sud – Est.





UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/innovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Titlu proiect: "SA NE PROTEJAM MAI BINE VIITORUL! CYBERSECURITY AVANSAT"

Cod smis: 133334, Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

1.3. Obiectivele specifice ale proiectului

❖ OS1: Încheierea și operaționalizarea a 20 de parteneriate - vor fi încheiate 5 parteneriate cu universități din țară care au facultăți cu profilul grupului țintă (GT) de interes pentru proiect și 15 parteneriate cu potențiali angajatori din domeniu (minim 3 ani implementare), pentru a asigura integrarea celor 330 studenți din grupul țintă pe piața muncii, în legătură cu securitatea cibernetică.

❖ OS 2: Pregătirea practică și asigurarea angajabilității grupului țintă – va fi organizată practica de specialitate pentru un număr de 330 studenți din grupul țintă cu domiciliu sau reședința (în afara regiunii București-Ilfov), la angajatori care prestează servicii legate de dezvoltare software la comandă, testare software sau securitate cibernetică, din care minim 80% vor absolvi stagiul de practică, iar 132 studenți vor accesa ocupații în domeniul vizat în maxim 4 săptămâni de la terminarea calității de participant (din care: 92 vor fi încadrați la un loc de muncă iar 40 vor deveni antreprenori).

❖ OS 3: Crearea și operaționalizarea unui mediu integrat de practică în cadrul unui centru de securitate cibernetică (în 14 luni de la începerea implementării) prin utilizarea a două tipuri de soluții – enterprise și open-source. Acest laborator de practică va utiliza unelte software performante, într-o suită integrată, utilizate de angajatorii IT, pentru a permite studenților să înțeleagă, aplice și să utilizeze practic unelte care automatizează procesele privind apărarea, atacul, identificarea amenințărilor, monitorizarea reacțiilor în cazul apariției unui incident de securitate. Laboratorul va funcționa în cloud și va fi partajat pentru utilizare pentru practică de toți studenții facultăților de profil din universitățile cu care sunt încheiate parteneriate de practică prin acest proiect.

2. DESCRIEREA SUBACTIVITĂȚII A.4.1 CONSILIERE ȘI ORIENTARE PROFESIONALĂ

2.1 Generalitati

Furnizarea serviciului de consiliere și orientare profesională pentru grupul țintă se va derula pe dura a **10 luni**, alocate astfel: **ianuarie 2021** → **aprilie 2021** (o durată de 4 luni) – **etapa 1**; **octombrie 2021** → **decembrie 2021** (o durată de 3 luni) – **etapa 2**; **aprilie 2022** → **iunie 2022** (o durată de 3 luni) – **etapa 3**. În mod programat, furnizarea serviciului de consiliere și orientare profesională pentru GT **va începe din luna a 3-a și va continua pe parcursul implementării proiectului până în luna a 6-a** (4 luni durată), apoi va reîncepe în luna **12 și va continua până în luna 14** (înca 3 luni) și apoi pentru încă **3 luni începând cu luna 18 și până în luna 20 de implementare**.

Responsabilitatea asigurării acestei activități revine doar P1 și P2, fiecare pentru studenții proprii implicați în GT (100 la P1 și 230 la P2), prin intermediul personalului specializat intern în acest sens. Consilierea și orientarea profesională a celor 330 studenți se va aplica individualizat și personalizat și are ca obiectiv principal creșterea gradului de motivare a acestora de a-și dezvolta o carieră profesională și în consecință de a se integra pe piața muncii. Serviciile de consiliere se vor aplica tuturor celor 330 studenți vizati ca fiind eligibili pentru GT, individual și în grup, după instrumente realizate de către experții





UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/innovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Titlu proiect: "SA NE PROTEJAM MAI BINE VIITORUL! CYBERSECURITY AVANSAT"

Cod smis: 133334, Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

beneficiarului responsabili de aceasta activitate (**fise de consiliere, baterii de teste**) și în deplin consens cu nevoile identificate la nivelul GT.

Serviciile de consiliere de individuală și de grup se vor desfășura la sediile P1 și P2 pentru studenții proprii ai fiecăruia, reducând astfel corespunzător orice cheltuieli cu deplasările.

2.2. Procedura de implementare a activităților de consiliere și orientare profesională

În **ETAPA 1** se va realiza **testarea psiho-profesională a participanților**, în vederea identificării aptitudinilor, valorilor și intereselor profesionale, a identificării congruenței dintre aptitudinile, valorile și interesele profesionale și profilul profesiei și carierei alese și, nu în ultimul rând în vederea elaborării profilului vocațional. Vor fi aplicate 2 teste din care unul pentru profilul psihologic și unul pentru profilul vocațional. Din cele două teste experții de consiliere vor prelucra datele și vor elabora un **profil individual de consiliere psiho-vocațională**.

În **ETAPA 2** se vor derula **activități de consiliere vocațională inițială** inițiate pe baza profilului individual proiectat în etapa 1, pe baza ședințelor de consiliere. Activitățile de consiliere vocațională se vor centra pe:

- Informarea participanților cu privire la specificul și particularitățile profesiilor/specializarilor spre care se pot îndrepta după finalizarea studiilor, vizând direcțiile prin care ei și-ar putea valorifica cunoștințele acumulate
- Înțelegerea modalităților de exercitare a unei profesii, a opțiunilor privind traseul profesional de urmat după finalizarea facultății, locurile de muncă pe care le pot accesa
- Conștientizarea procesului tranziției de la școală la piața muncii
- Formarea capacităților de definire și exprimare a propriilor nevoi și interese profesionale, a dorințelor și așteptărilor
- Formarea capacităților de a-și defini scopuri realiste și realizabile
- Formarea și / exersarea capacităților de a-și întocmi un **CV în format profesionist, o scrisoare de intenție, un plan de carieră**
- Deprinderea și exersarea unor tehnici de prezentare personală

În **ETAPA 3** se urmărește **dezvoltarea personală și orientarea profesională a studenților**, în parte și după ce au efectuat deja practica, pentru a-i pregăti și a le crește oportunitățile de angajare. Activitățile de dezvoltare personală se vor centra pe: stimularea interesului pentru nou, a deschiderii și curiozității cognitive, stimularea creativității și inovației în gândire, stimularea deprinderilor și atitudinilor ce contribuie la învățarea eficientă, stimularea motivației pentru succes personal și profesional, stimularea unei atitudini pozitive cu privire la perspectivele ulterioare finalizării studiilor, creșterea nivelului încrederii în propriile abilități și competențe, formarea deprinderilor de a identifica și implementa strategii rezolutive proactive,





UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/innovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Titlu proiect: "SA NE PROTEJAM MAI BINE VIITORUL! CYBERSECURITY AVANSAT"

Cod smis: 133334, Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

optimizarea abilitatilor de comunicare, lucru in echipa, colaborare, implicare, formarea deprinderilor de coping proactiv in rezolvarea situatiilor critice si/ de criza.

In vederea derulării **activităților de consiliere GT** va fi structurat pe **subgrupuri de lucru a aproximativ 10 participanți**, omogene din punct de vedere al profilurilor identificate in urma testării psiho-profesionale.

Activitatea de consiliere va determina elaborare unui dosar de consiliere individual pentru fiecare participant și se va derula din punct de vedere tehnic astfel:

a. etapa 1 - întâlnire fizică/online (alternativ):

- studenți prezenți vor semna acordul de consiliere (Anexa nr. 1);
- studenților beneficiari li se va prezenta importanta consilierii, respectiv componenta psihovocațională din perspectivă teoretică și aplicativă (prezentări powerpoint);
- studenții vor completa 2 teste pentru modelarea profilului individual psiho-vocațional (Anexa nr. 2 și Anexa nr. 3);
- consilierul va prelucra testele 1 și 2 și va elabora **profilul psiho-vocațional și de orientare profesională** (Anexa nr. 4);
- consilierul va transmite raportul individual prin email către participanți și va planifica ședințe individuale de consiliere pe baza rezultatelor.

b. etapa 2 - întâlnire fizică/online (alternativ) și întâlniri de grup:

- studenții vor participa la ședințe individuale de consiliere, în cadrul cărora vor avea loc prezentări pe temele indicate în metodologie;
- studenții vor complete 3 teste vocaționale privind managementul stresului (Anexa 5), managementul timpului (Anexa 6) și spiritul de echipă (Anexa nr. 7);
- consilierul va prelucra testele și va elabora **planul de consiliere vocațională și de orientare profesională** (Anexa nr. 8) care va conține în final **decizia de orientare profesională** (Anexa nr. 9) – concluziile vor fi transmise prin email beneficiarilor.

c. etapa 3 - întâlniri de grup:

- consilierii vor prezenta materiale privind consilierea vocațională și dezvoltarea personala conform conținutului indicat în metodologie, cap. 2.3 și vor practica exerciții de grup;
- în urma consilierii studenții vor elabora un CV-ul personal (model <https://europa.eu/europass/eportfolio/screen/>);
- consilierii vor emite decizia de orientare profesională (Anexa nr. 9);
- documentele individuale ale participanților la activitățile de consiliere vor fi arhivate în **dosare individuale de consiliere**.





UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Titlu proiect: "SA NE PROTEJAM MAI BINE VIITORUL! CYBERSECURITY AVANSAT"

Cod smis: 133334, Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

2.3. Conținutul activităților de consiliere și orientare profesională

Obiectivul principal al activitatilor de consiliere si orientare profesionala il constituie cresterea gradului de autocunoastere si de motivare a membrilor GT pentru a-si dezvolta resursele personale in vederea integrarii pe piata muncii. Rezulta de aici ca obiective specifice dobândirea unor cunostinte despre sine, despre domeniul profesional ales si modalități de explorare a oportunitatilor. In procesul de **consiliere si orientare profesionala vor fi introduse teste inovatoare** care au in vedere 2 aspecte principale: „ce este capabila persoana in cauza sa faca?!” (care sunt abilitatile, cunostintele si comportamentele ce pot fi valorificate) si „ce ar trebui îmbunătățit/dezvoltat?!” pentru a creste sansele unei reusite in domeniul profesional al acestora.

Activitatile de consiliere si orientare profesionala se vor desfasura pentru cate sedinte este necesar pentru fiecare din studenti, in functie de particularitatile identificate la acesta, sub forma **mentoratului** si vor contine demersuri de tipul: -informatii privind oportunitatile de angajare - informatii privind caracteristicile regionale, profilul si dinamica activitatilor TIC si management existente in zona -informatii privind accesul la instrumentele si sursele de sprijin pentru integrarea pe piata muncii in domeniul TIC; -indrumarea beneficiarilor pentru clarificarea propriilor motivatii, aspiratii si interese; -sfatuirea beneficiarilor in ceea ce priveste eventualele dificultati si blocaje psihologice cu care se confrunta in demararea propriei cariere; -sprijinirea beneficiarilor pentru a lua decizii corecte legate de cariera si promovarea personala; -ghidarea spre dezvoltarea propriilor abilitati si capacitati, spre cresterea gradului de motivare pentru dezvoltarea unei cariere profesionale; -orientarea spre solutii corecte prin care beneficiarii sa gestioneze situatiile de succes/insucces; -valorificarea experientelor anterioare ale beneficiarilor, in vederea pregatirii acestora pentru noi experiente profesionale; -dezvoltarea încrederii in sine si a stimei de sine pentru a stimula integrarea beneficiarilor pe piata muncii.

Activitatile de consiliere descrise anterior se vor concretiza prin următoarele forme de intervenție:

1. **Consiliere individuala** – se vor desfasura sedinte individualizate si personalizate. Problematicile abordate vor fi de tipul: informarea asupra procesului de consiliere si a beneficiilor posibile, informare si ghidare privind propriile posibilitati de promovare personala, identificarea nevoilor individuale de consiliere, identificarea si clarificarea intereselor, abilitatilor si valorilor profesionale, identificarea eventualelor blocaje legate de increderea in sine si motivatie, dezvoltarea motivatiei pentru succes. De asemenea, tot in cadrul sedintelor individuale, beneficiarilor li se vor aplica teste in vederea identificarii abilitatilor si cunostintelor pe care acestia le detin.

2. **Consiliere de grup** – se vor desfasura sedinte cu durata de aprox 3 ore. Grupul poate fi format din maxim 10 membri GT. Durata, componenta grupului de lucru si tematica aleasa pentru consilierea de grup va fi adaptata nevoilor comune de consiliere ale beneficiarilor. Pentru tematica sedintelor de consiliere de grup se vor folosi: -informarea asupra procesului de consiliere si a beneficiilor posibile; -modalitati de promovare personala: CV-ul si scrisoarea de intentie; - modalitati de prezentare la un interviu in vederea





UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Titlu proiect: "SA NE PROTEJAM MAI BINE VIITORUL! CYBERSECURITY AVANSAT"

Cod smis: 133334, Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

angajarii; -autocunoastere si dezvoltare personala: dezvoltarea motivatiilor pentru succes, a stimei de sine si increderii in sine; -adaptarea la schimbarea stilului de viata presupus de inceperea unei activitati profesionale (integrare pe piata muncii) si asumarea riscurilor calculate; -managementul stresului; -leadership, comunicare si negociere; - gestionarea emotiilor, empatia; -gandirea pozitiva si orientarea spre solutii; - autoafirmarea si comportamentul proactiv.

2.3. Resurse alocate activității de consiliere și orientare profesională

2.3.1. Resurse umane

Activitatea va fi desfășurată la nivelul întregului proiect si GT eligibil de doi experti consiliere in cariera pe termen lung cu experienta specifica in consiliere de acest tip intre 5 si 10 ani ai P2 pentru 230 studenti (fiecare va gestiona 115 studenti) si 1 expert consiliere cariera al P1 pentru 100 studenti de la P1. Ei vor fi contractati cu 2 ore/zi in medie timp de 10 luni total cat este necesar pentru a efectua consilierea initiala si testarea studentilor eligibili si apoi elementele de dezvoltare personala si consiliere si orientare profesionala pentru cresterea oportunitatilor de angajare.

Responsabilități experți consiliere în carieră (1 expert P1 și 2 experți P2):

a. Responsabilități specifice:

- participă la elaborarea metodologiei de consiliere profesională si a instrumentelor;
- execută aplicarea formelor de evaluare psiho-vocațională în cadrul ședințelor de consiliere și orientare profesională;
- asigura logistica si planificarea necesară pentru susținerea activității de consiliere si orientare profesionala;
- consiliază prin ședințe individuale si de grup studenții din grupul țintă si ii orientează profesional;
- coordonează activitatea de consiliere si orientare profesională la nivelul partenerului;
- participă la întâlnirile de lucru prevăzute în cadrul proiectului;
- realizează orice altă sarcină, în limita competențelor aferente postului, menită să ducă la atingerea obiectivelor proiectului;
- daca este necesar sprijină experții din echipa de management și de implementare în activitățile pe care aceștia le derulează în funcție de specificul activității;
- mediatizează și promovează interesele pe care le reprezintă.

b. Responsabilități generale:

- păstrează confidențialitatea, integritatea si disponibilitatea datelor si informatiilor in activitatea de zi cu zi, prin aplicarea masurilor privind protejarea documentelor si lucrarilor;





UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/innovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Titlu proiect: "SA NE PROTEJAM MAI BINE VIITORUL! CYBERSECURITY AVANSAT"

Cod smis: 133334, Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- își însușește, respecta și aplica prevederile legilor și reglementărilor interne, necesare exercitării atribuțiilor postului și acționează numai în limitele de autoritate încredințate de reglementările interne, cu evitarea conflictului de interese;
- își însușește și respecta toate reglementările legale și interne în domeniul securității și sănătății în munca (proceduri, regulamente) și aduce la cunoștința managerului de proiect evenimentele/accidentele suferite de propria persoană;
- respecta planul de lucru al proiectului;
- întocmește lunar Raportul de activitate și Fișa individuală de pontaj;
- utilizează corect și eficient bunurile aflate în gestiunea proiectului;
- respecta principiul dezvoltării durabile, principiul utilizării eficiente a resurselor și principiul egalității de șanse și tratament;
- răspunde pentru îndeplinirea calitativă și cantitativă a sarcinilor ce îi revin conform fișei postului.

2.3.2. Resurse materiale

Vor fi contractate separat de către P1 pentru 100 studenți și P2 pentru 230 studenți, pentru susținerea activității lor proprii de consiliere, **consumabilele** necesare derulării în bune condiții a procesului de consiliere și orientare, cum ar fi caiet, pix, formulare, CV și foi pentru acesta, copii după diplomele studenților, tonere pentru printarea acestora, **leaflet informare și consiliere** cu datele de contact, drepturile, obligațiile, oferta de muncă, scrisori de intenție, etc.

Fiecare membru al GT va beneficia înainte de începerea practicii de o sedință de consiliere și orientare, urmata, la finalul perioadei de practică, de una sau mai multe sedințe suplimentare, care să asigure orientarea profesională și stabilirea abilităților și intereselor participantului. Ca urmare a acestor sedințe, printre altele, se va recomanda angajarea persoanelor care au participat la practică în forța de muncă a unuia din partenerii de practică la care au efectuat stagiul de practică sau cu care Solicitantul a formalizat un acord de parteneriat pentru practică și angajare.

2.4. Rezultate așteptate din activitatea 4.1 privind consilierea și orientarea profesională

2.4.1. **1 metodologie de consiliere** realizată de către experții din echipa de proiect care va fi analizată și avizată de membrii parteneriatului și aprobată de către echipa de management a proiectului. Se vor menționa în amănunt toate operațiunile ce derivă din activitatea de consiliere și orientare profesională. Consilierea va fi organizată sub formă de consiliere individuală și de grup. Contribuie la indicatorii 4S115, 4S116, 4S117.

2.4.12. **330 studenți care beneficiază de servicii de consiliere și orientare** în cariera prin experții de specialitate ai P1 și P2. Contribuie la indicatorii 4S115, 4S116, 4S117.





UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Titlu proiect: "SA NE PROTEJAM MAI BINE VIITORUL! CYBERSECURITY AVANSAT"

Cod smis: 133334, Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

2.4.3. 330 planuri individuale de consiliere cu recomandari, pentru fiecare din membrii grupului tinta. Contribuie la indicatorii 4S115, 4S116, 4S117

2.4.4. 330 seturi consumabile pentru consiliere contractate si utilizate in acest scop. Acestea vor cuprinde cate un set de consumabile mediu pentru fiecare persoana - caiet, pix, formulare de completat (FIG, Declaratie pe proprie raspundere, etc), toner pentru printare, leaflet informare si consiliere (date contact, drepturi, obligatii, oferta, etc.) Contribuie la indicatorii 4S115, 4S116, 4S117

2.4.5. 330 decizii de orientare profesionala generate pentru cei 330 studenti participanti la practica. Contribuire la indicatorii 4S116,4S117.

Rezultatele activitatilor individuale si de grup privind informarea, consilierea profesionala si orientarea privind cariera pentru persoane din grupul tinta beneficiare ale interventiilor din domeniul ocuparii fortei de munca vor fi insumate intr-un raport final.

Implementarea A4.1 asigura atingerea obiectivului general al proiectului, OT10, Pi 10.iv, OS1, temele orizontale "Dezvoltare durabila", "Egalitate de sanse si non-discriminare" si indeplinirea indicatorilor de realizare si de rezultat comun 4S115, 4S116, 4S117.

2.5. Clauze privind egalitatea de șanse și nediscriminarea

Proiectul va include următoarele măsuri și activități în ceea ce privește egalitatea de gen și combaterea discriminării:

- informarea și consilierea profesionala vor include o componenta pe probleme ce țin de egalitatea de gen și nediscriminarea;
- selectarea GT se va face ținând cont de rezultatele consilierii privind nevoile de practică ale fiecărui membru, garantând astfel accesul egal și nediscriminatoriu, pe baza unor criterii obiective care țin de competențele existente și de nevoile identificate, nu de etnie sau de gen;
- accesul la toate formele de instruire va fi neîngrădită pe baza de gen;
- pentru monitorizarea și protejarea studenților in practică, coordonatorii de practica vor urmări in mod special respectarea principiilor privind egalitatea de gen, de șanse si de tratament și combaterea formelor de discriminare;
- pentru prevenirea inegalităților de gen vor fi incluse in parteneriatele încheiate cu potențialii angajatori clauze speciale care să asigure respectarea acestui principiu și sancțiuni si proceduri pentru situațiile in care nu este respectat;
- angajarea absolvenților de practica va include acces egal și vizibilitate egală cu respectarea nediscriminării atât pentru personalul necesar pentru implementare cat si pentru grupul țintă;
- se va urmări recrutarea în grupul țintă a unei ponderi de 5% GT de etnie roma, 10% din mediul rural și 30% femei





UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Titlu proiect: "SA NE PROTEJAM MAI BINE VIITORUL! CYBERSECURITY AVANSAT"

Cod smis: 133334, Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

• se va asigura nediscriminarea in identificarea GT pe baza informațiilor furnizate de universitățile partenere, singura limitare fiind cea obligatoriu impusă de ghidul solicitantului ca membrii GT sa aibă domiciliul sau reședința din regiunile dezavantajate ale României, adică toate celelalte 7 regiuni cu excepția București Ilfov.

2.5. Accesibilitatea persoanelor cu dizabilități

În ceea ce privește accesibilitatea persoanelor cu dizabilități partenerei au in vedere următoarele:

- acces nediscriminatoriu si nerestricționat al persoanelor cu dizabilități la activitățile prevăzute in proiect, cu atât mai mult cu cat utilizarea de tehnologii si produse TIC permite acest aspect;
- asigurarea accesului remote si supervizarea practicii remote cu utilizarea tehnologiilor audio/video permise de tehnologia moderna, fără a scădea calitatea procesului educațional/de invatare;
- promovarea către potențialii angajatori a avantajelor si beneficiilor acordate de statul roman pentru incadrarea in munca a persoanelor cu dizabilități;
- consilierea profesională și orientarea pentru identificarea aptitudinilor de munca a persoanelor cu dizabilități participante la practica si ulterior servicii de mediere pentru identificarea de locuri de munca corespunzătoare practicii efectuate sau sprijin pentru urmarea unor alte tipuri de studii/formare, conform opțiunilor participanților la practică;
- includerea in acordurile de parteneriat ce vor fi semnate cu universitățile și potențialii angajatori a unor clauze speciale referitoare la sprijinul potențial acordat pentru persoanele cu dizabilități, funcție de tipul de dizabilitate.

Anexe la prezenta metodologie (conținutul dosarului individual de consiliere):

Anexa nr. 1 – Acord de consiliere

Anexa nr. 2 – Test nr. 1 – Dimensiuni tipologice de personalitate

Anexa nr. 3 – Test nr. 2 – Motivație și interese vocaționale

Anexa nr. 4 – Test nr. 3 – Evaluarea impactului stresului profesional

Anexa nr. 5 – Test nr. 4 – Evaluarea managementului timpului

Anexa nr. 6 – Test nr. 5 – Evaluarea spiritului de echipă

Anexa nr. 7 – Test nr. 6 – Dimensiuni tipologice de personalitate

Anexa nr. 8 – Plan de consiliere vocațională și de orientare profesională,

Anexa nr. 9 – Decizie de orientare profesională





PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Titlu proiect: "SA NE PROTEJAM MAI BINE VIITORUL! CYBERSECURITY AVANSAT"

Cod smis: 133334, Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Note finale

*** În contextul riscului de transmitere a COVID-19, Ministerul Fondurilor Europene a adoptat un set de măsuri adresat reorganizării activităților proiectelor finanțate prin fonduri nerambursabile. Măsurile vizează inclusiv angajații MFE și ai structurilor din subordine.**

Ministerul Fondurilor Europene a transmis tuturor beneficiarilor proiectelor derulate prin Programul Operațional Capital Uman (POCU) ca activitățile de comunicare să se desfășoare prin intermediul sistemelor informatice și platformelor de videoconferințe. – conform Instrucțiune nr. 7/15.05.2020- privind stabilirea unor măsuri referitoare la implementarea proiectelor finanțate prin POCU 2014-2020.

Măsurile includ:

- **obligativitatea beneficiarilor, partenerilor și a organismelor intermediare de a respecta dispozițiile Comitetului Național pentru Situații Speciale de Urgență, precum și cele ale tuturor autorităților publice implicate în gestionarea riscului de răspândire a infecției cu COVID-19;**
- **permisiunea lucrului la distanță, dacă infrastructura permite acest lucru;**
- **comunicarea la distanță dintre beneficiari/ parteneri și Organismele Intermediare;**
- **modalitatea de recuperare a întârzierilor acumulate în această perioadă.**

Ca urmare lucrul cu beneficiarii se va realiza in sistem on-line prin transmitere instrumente de lucru in format electronic si realizarea ședințelor de consiliere individuala si de grup in sistem tip videoconferință.

****Aceasta metodologie poate suferi modificari, completari, adaugiri ulterioare, in functie de ce vor identifica experții pe parcursul implementarii activitatii**





UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI

Titlu proiect: Să de protejam mai bine viitorul! Cybersecurity avansat

Cod smis: 133334

Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Anexa 1

Acord de consimțământ pentru serviciile de orientare profesională și consiliere psihologică

Subsemnatul(a) _____,
domiciliat(ă) în localitatea _____, str. _____, nr. _____,
sc. _____, ap. _____, județul _____, CNP _____,
nr.telefon _____

Sunt de acord să particip la activitățile de **orientare profesională și consiliere psihologică** din cadrul proiectului „**SĂ NE PROTEJĂM MAI BINE VIITORUL! CYBERSECURITY AVANSAT**”.

Am fost informat că activitățile de **orientare profesională și consiliere psihologică** presupun completarea unor instrumente de evaluare psihologică și participarea la întâlniri individuale și de grup, alături de alți beneficiari, întâlniri în care se vor aborda teme specifice consilierii carierei (autocunoaștere, strategii de căutare a unui loc de muncă, pregătirea pentru angajare etc.).

Sunt de acord cu evaluarea mea psihologică (prin evaluarea personalității și a intereselor profesionale), consilierea psihologică și consilierea profesională ca acțiuni incluse în activitățile de consiliere a carierei. Înțeleg că rezultatele evaluării psihologice îmi vor fi aduse la cunoștință în scopul de a-mi cunoaște mai bine caracteristici personale de care pot ține cont în orientarea mea profesională.





UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI

Titlu proiect: Să de protejam mai bine viitorul! Cybersecurity avansat

Cod smis: 133334

Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Înțeleg că pot experimenta stres emoțional, din cauza caracterului personal al unora dintre informațiile solicitate în procesul de evaluare. Înțeleg că pot întrerupe acest proces de evaluare în orice moment dacă doresc acest lucru.

Limite de confidențialitate: Cu toate că rapoartele și rezultatele testelor psihologice sunt confidențiale am înțeles că în situațiile justificate de lege sau în circumstanțe de iminentă sau posibilă vătămare fizică sau crimă, psihologul este obligat să dezvăluie astfel de informații autorităților competente. În acest caz psihologul mă va informa cu privire la demersurile sale.

Am citit, am înțeles pe deplin, am acceptat.

Beneficiar _____

Semnatura _____

Data:

Expert _____

Semnatura _____



TEST nr. 1 DIMENSIUNI TIPOLOGICE DE PERSONALITATE

Vă rugăm să citiți următoarele afirmații și să notați, marcând cu un „X” opinia Dvs., în ce măsură sunteți sau nu de acord cu acestea, utilizând următorul sistem de notare:

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1 = niciodată | 5 = deseori |
| 2 = foarte rar | 6 = foarte des |
| 3 = uneori | 7 = întotdeauna |
| 4 = indiferent | |

1. Succesele muncii mele se datorează în mare măsură propriului efort.

1 2 3 4 5 6 7

2. Mă consider un om cel puțin la fel de valoros ca ceilalți.

1 2 3 4 5 6 7

3. Sunt mândru (ă) de realizările mele.

1 2 3 4 5 6 7

4. Vreau ca meritele să-mi fie recunoscute.

1 2 3 4 5 6 7

5. Mă simt dezamăgit(ă) dacă ceilalți nu apreciază ceea ce fac pentru ei.

1 2 3 4 5 6 7

6. Mă bucur când pot face ceva pentru cei din jurul meu.

1 2 3 4 5 6 7

7. Cred că orice problemă are o soluție.

1 2 3 4 5 6 7

8. Sunt destul de tolerant(ă) când ceilalți greșesc față de mine.

1 2 3 4 5 6 7

9. Consider normal să-mi fac treaba bine, chiar dacă ceilalți nu o fac.

1 2 3 4 5 6 7

10. Îi respect pe cei din jur.

1 2 3 4 5 6 7

11. Cred că este important să ceri întotdeauna ceea ce ți se cuvine.

1 2 3 4 5 6 7

12. Sesizez ușor neregulile din sistem.

1 2 3 4 5 6 7

13. Vreau ca ceilalți să-și îndeplinească în mod corect responsabilitățile față de mine.

1 2 3 4 5 6 7

14. Cei ce au această responsabilitate trebuie să schimbe lucrurile care nu merg bine.

1 2 3 4 5 6 7

15. Am curaj să vorbesc despre problemele colectivului din care fac parte, chiar dacă nu se găsește nimeni să o facă.

1 2 3 4 5 6 7

16. Sunt o persoană fără noroc.

1 2 3 4 5 6 7

17. Cred că ceilalți nu au încredere în calitățile mele, în competența mea.

1 2 3 4 5 6 7

18. Deseori mă simt depășit(ă) de situație.

1 2 3 4 5 6 7

19. Nu sunt prea mulțumit(ă) de rezultatele muncii mele.

1 2 3 4 5 6 7

20. Chiar dacă aș vrea să mă schimb, nu aș reuși.

1 2 3 4 5 6 7

21. Vreau să am situația sub control.

1 2 3 4 5 6 7

22. Îi apreciez pe oamenii din jurul meu și aștept ca și ei să procedeze la fel.

1 2 3 4 5 6 7

23. Simt nevoia ca munca mea să fie evaluată, să obțin un feed-back.

1 2 3 4 5 6 7

24. În orice activitate, îmi place să-mi pun în valoare calitățile.

1 2 3 4 5 6 7

25. Mă simt trădat(ă) atunci când munca mea nu este recunoscută.

1 2 3 4 5 6 7

26. Îmi place să le fac pe plac celorlalți ca să-i fac să se simtă bine.

1 2 3 4 5 6 7

27. Sunt o persoană care tot timpul face ceva, acționează.

1 2 3 4 5 6 7

28. Nevoia de a face mai bine și a face mai mult mă caracterizează.

1 2 3 4 5 6 7

29. Găsesc soluții pentru multe dintre problemele cu care mă confrunt.

1 2 3 4 5 6 7

30. Pot să spun că reușesc în ceea ce îmi propun să fac.

1 2 3 4 5 6 7

31. Sunt genul de om care dorește să îi fie respectate drepturile.

1 2 3 4 5 6 7

32. Am dreptate atunci când sesizez o neregulă sau cer să-mi fie respectat un drept.

1 2 3 4 5 6 7

33. Sunt o persoană analitică ce sesizează rapid problemele.

1 2 3 4 5 6 7

34. Mă deranjează ideea de nedreptate, mai ales atunci când știu că am dreptate.

1 2 3 4 5 6 7

35. Îmi place să fiu corect cu cei din jurul meu.

1 2 3 4 5 6 7

36. Îmi reproșez că nu am suficient curaj pentru a-i înfrunța pe cei care greșesc față de mine.

1 2 3 4 5 6 7

37. Nu cred că viața mea se poate transforma radical în bine.

1 2 3 4 5 6 7

38. Mă consum pentru orice problemă ce apare și pe care știu că nu pot s-o rezolv.

1 2 3 4 5 6 7

39. Ceilalți au mult tupeu și încearcă să rezolve problemele colective chiar și atunci când nu este cazul.

1 2 3 4 5 6 7

40. Știu cum ar putea fi rezolvate multe probleme, dar nu am puterea de a-i convinge sau mobiliza pe ceilalți.

1 2 3 4 5 6 7

SCORARE:

DIMENSIUNE	ITEMI (se adună valorile fiecărui item și se împarte la 10)
GENEROS	1, 2, 3, 4, 5, 21, 22, 23, 24, 25
IMPLICAT	6, 7, 8, 9, 10, 26, 27, 28, 29, 30
REVENDICATIV	11, 12, 13, 14, 15, 31, 32, 33, 34, 35
NEAJUTORAT	16, 17, 18, 19, 20, 36, 37, 38, 39, 40
EGOISM	1, 3, 4, 7, 9, 14, 21, 23, 27, 29
LOCUS CONTROL INTERN	5, 11, 12, 13, 25, 28, 31, 32, 33, 34

Dimensiunea care a obținut scorul cel mai mare caracterizează tipul de personalitate dominant al subiectului investigat și va fi consemnată în Raportul de Evaluare Psihologică.

INTERPRETARE REZULTATE

FACTORII CHESTIONARULUI:

Chestionarul pune în evidență patru dimensiuni tipologice și doi factori secundari latenți.

Dimensiunile tipologice evaluate de acest instrument sunt:

I. TIPUL „GENEROS”:

- dispus să se implice, să acționeze în numele celorlalți și să rezolve problemele comune, cu condiția ca efortul și sacrificiul lui să fie recunoscute și gratificate.
- bună capacitate de influență a celorlalți, abilități sociale, adaptabilitate prin tolerarea moderată a schimbărilor care apar.
- poate recunoaște atunci când a greșit analizând consecințele concrete.

- are un „locus de control” intern puternic: atribuie cauzalitatea desfășurării evenimentelor și activităților preponderent resurselor personale, ignorând factorii externi. Este conștient că de el și de efortul lui depinde reușita de care se bucură și ceilalți colegi. Este mai exigent cu sine decât cu ceilalți, deseori nemulțumit de propriile realizări, având standarde înalte, nerealiste ceea ce poate duce la subestimarea imaginii de sine și sentimente de disconfort: culpabilitate, neliniște, frustrare, stres. Se simte responsabil, crede că poate anticipa și controla ceea ce se întâmplă în jurul lui ceea ce îi poate crea dificultăți în gestionarea riscurilor și incertitudinilor generate de evenimente aleatorii.
- se plasează spre polul ALTRUIST, centrat pe ceilalți (a da/ a oferi): dispoziție de a oferi, a ajuta, a interveni în scopul rezolvării unor probleme comune. Poate conduce bune relații interpersonale, are nevoie de valorizare în grup afirmându-se în fața celorlalți. Bun spirit de echipă, construiește relații de camaraderie în grup, abilități de comunicare.
- este auto-motivat și concentrat pe atingerea obiectivelor pe care și le-a propus, are un bun potențial de leader centrat mai mult pe rezolvarea sarcinilor de lucru decât pe problematica umană.

OCUPAȚII RECOMANDATE

.....
.....

II. TIPUL „IMPLICAT”:

- acționează, se implică în cauze care nu sunt ale lui, negociază, rezolvă probleme comune ale grupului din care face parte și îi ajută pe ceilalți fără să aștepte ceva în schimb, fără să aibă sentimentul unui efort deosebit sau al unui sacrificiu.
- are un potențial socio-relațional crescut, este amuzant și sociabil, prietenos, se adaptează tolerând cu ușurință schimbările.
- are un „locus de control” extern moderat: atribuie cauzalitatea desfășurării evenimentelor și activităților preponderent factorilor externi, aleatori: hazard, noroc, șansă, autoritate, soartă... Are tendința de a gândi că tot ceea ce se întâmplă unei persoane, problemele sau oportunitățile care apar, depind mai degrabă de întâmplare, acțiunile celorlalți aflați pe o poziție socială de forță și prestigiu sau de alte forțe externe. Are tendința de a da vina pe ceilalți, de a nu-și asuma responsabilitatea, fiind mai tolerant cu sine și exigent cu ceilalți. Aplicarea unor standarde diferite de evaluare pentru ceilalți și pentru sine poate conduce la supraestimarea imaginii de sine și sentimente de disconfort psihologic: frustrare,

neliniște, stres. Uneori are tendința să renunțe atunci când lucrurile nu decurg așa cum își dorește pentru că are convingerea că nu are puterea de a schimba ceva.

- se plasează spre polul ALTRUIST, centrat pe ceilalți (a da/ a oferi): dispoziție de a oferi, a ajuta, a interveni în scopul rezolvării unor probleme comune. Poate construi bune relații interpersonale, bazate pe colaborare, ajutorare a altora și comportamente prosociale, are nevoie de valorizare în grup. Bun spirit de echipă și abilități sociale utile în gestionarea conflictelor, abilități de comunicare.
- bun potențial de leader, deseori carismatic, centrat mai mult pe problematica umană decât pe rezolvarea sarcinilor de lucru.

OCUPAȚII RECOMANDATE:

.....
.....

III. TIPUL „REVENDICATIV”:

- bun observator, spirit analitic, sesizează imediat orice disfuncționalitate a sistemului social din care face parte (familie, grup, organizație) sau orice încălcare a drepturilor lui, reacționând imediat și având curajul să-și exprime poziția în fața colegilor, profesorilor, șefilor.
- are un „locus de control” extern puternic: atribuie cauzalitatea desfășurării evenimentelor și activităților preponderent factorilor externi, aleatori: hazard, noroc, șansă, autoritate, soartă... Are tendința de a gândi că tot ceea ce se întâmplă unei persoane, problemele sau oportunitățile care apar, depind mai degrabă de întâmplare, acțiunile celorlalți aflați pe poziție de putere statutară și prestigiu sau de alte forțe externe. Are tendința de a da vina pe ceilalți, de a nu-și asuma responsabilitatea, fiind mai tolerant cu sine și exigent cu ceilalți. Aplicarea unor standarde diferite de evaluare pentru ceilalți și pentru sine poate conduce la supraestimarea imaginii de sine și sentimente de disconfort psihologic: frustrare, neliniște, stres.
- abilități de management al timpului cu respectarea termenelor-limită.
- mai puțin conformist, are bune abilități de comunicare deși manifestă franchețe în a spune adevărul, deranjând sau rănind de multe ori pe cei din jur.
- are sentimentul că ceilalți sau sistemul sunt responsabili de proasta funcționare și trebuie să facă ceva pentru a remedia situația manifestând un spirit competitiv

și justițiar. Uneori are tendința să renunțe atunci când lucrurile nu decurg așa cum își dorește pentru că are convingerea că nu are puterea de a schimba ceva.

- se plasează spre polul EGOIST, centrat pe sine (a cere/ a solicita): dispoziție de a fi sensibil la situațiile care presupun lezarea drepturilor și avantajelor personale și a cere, a solicita remedierea unor astfel de situații în avantaj personal.
- potențial de leader orientat deopotrivă pe realizarea sarcinilor de lucru cât și pe problematica umană.

OCUPAȚII RECOMANDATE

.....

.....

IV. TIPUL „NEAJUTORAT”:

- sensibil la problemele celorlalți și ale sistemului, sesizează cu ușurință care sunt problemele și ce ar trebui făcut dar, deși este conștient că este și el parte a problemei, nu are curajul de a milita pentru remedierea situației și nici energia, încrederea și determinarea pentru a acționa.
- se implică în activități care să ajute la creșterea performanței: înțelegerea și asimilarea de cunoștințe și informații noi, utile, dezvoltarea de abilități și competențe necesare obținerii unor rezultate pozitive.
- perseverent și răbdător, nu îi plac surprizele, motivat de un scop clar definit.
- are un „locus de control” intern moderat: atribuie cauzalitatea desfășurării evenimentelor și activităților preponderent resurselor personale, ignorând factorii externi. Este conștient că de el și de efortul lui depinde reușita de care se bucură și ceilalți colegi dar are sentimentul că nu este în stare să o facă. Este mai exigent cu sine decât cu ceilalți, deseori nemulțumit de propriile realizări, având standarde nerealiste ceea ce poate duce la subestimarea imaginii de sine și sentimente de disconfort psihologic: culpabilitate, neliniște, frustrare, stres...

Se simte responsabil, crede că poate anticipa și controla ceea ce se întâmplă în jurul lui. Acceptă cu ușurință situațiile apărute aleatoriu pe care nu le poate controla și manageriza eficient.

- are bune abilități sociale și de comunicare, se integrează cu ușurință într-un grup unde se simte securizat, sprijinit, valorizat, dezvoltând puternice sentimente de apartenență la norme, credințe și valori proprii echipei de lucru.
- se plasează spre polul EGOIST, centrat pe sine (a cere/ a solicita): dispoziție de a fi sensibil la situațiile disfuncționale, așteptând temător, tensionat și cu

sentimente de culpabilitate ca cineva să acționeze pentru a se alătura efortului colectiv, manifestând spirit de echipă și tendință la conformitate.

- potențial de leader delegativ, oscilant în a lua decizii și a avea inițiativă, încurajând relații interpersonale pozitive, armonioase în grupul de lucru.

OCUPAȚII RECOMANDATE

.....
.....

Bibliografie

1. Belmont, Judith., *103 activități de grup. Idei de tratament și strategii practice*, Ed. TREI, București, 2015.
2. Chelcea, Adina (coord.), *Psihoteste*, Ed. Societatea „Știință & Tehnică” SA, București, 2002.
3. Constantin, T, *Evaluarea psihologică a personalului*, Ed. Polirom, Iași, 2004.
4. Constantin, T, *Pregătirea și realizarea evaluării psihologice individuale*, Ed. Polirom, Iași, 2012.
5. Lindenfield, G., *Încrederea emoțională, Exerciții și tehnici pentru gestionarea emoțiilor și echilibrul sufletesc*, Ed. Litera, București, 2019.
6. Little, B., *Psihologia Personalității și arta de a te simți bine*, Ed. Litera, București, 2020.
7. Neculau, A., (coord), *Cunoaște-te pe tine însuși*, Ed. Polirom, Iași, 2003.
8. Pitariu, H., *Managementul Resurselor Umane. Evaluarea performanțelor profesionale*, Ed. ALL BECK, București, 2000.
9. Tieger, P., Barron-Tieger, Barbara, *Descoperirea propriei personalități*, Ed. Teora, București, 1998.

TEST nr. 2

MOTIVAȚIE ȘI INTERESE VOCAȚIONALE

Vă rugăm să citiți următoarele afirmații și să notați, marcând cu un „X” opinia Dvs., în ce măsură sunteți sau nu de acord cu aceste afirmații legate de interesele Dvs. profesionale, utilizând următorul sistem de notare:

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1 = niciodată | 5 = deseori |
| 2 = foarte rar | 6 = foarte des |
| 3 = uneori | 7 = întotdeauna |
| 4 = indiferent | |

1 = niciodată; 2 = foarte rar; 3 = uneori; 4 = indiferent; 5 = deseori; 6 = foarte des; 7 = întotdeauna

1. Sunt cel care stimulează, impune o dinamică în grupul cu care lucrează.

1 2 3 4 5 6 7

2. Am inițiativă atunci când sunt necesare anumite schimbări în organizarea activităților profesionale.

1 2 3 4 5 6 7

3. Consider că în munca mea trebuie să-mi asum o serie de responsabilități.

1 2 3 4 5 6 7

4. Obțin rezultate mai bune când organizez și conduc eu o activitate.

1 2 3 4 5 6 7

5. Mă preocupă asimilarea ultimelor informații din domeniul care mă interesează.

1 2 3 4 5 6 7

6. E important pentru mine să cunosc cât mai multe în domeniul meu de interes.

1 2 3 4 5 6 7

7. Consider că ceea ce fac trebuie să fac cu maximum de competență și corectitudine.

1 2 3 4 5 6 7

8. În domeniul profesional, consider că sunt capabil să iau decizii cu luciditate.

1 2 3 4 5 6 7

9. Îmi place să lucrez într-un colectiv unit și armonios.

1 2 3 4 5 6 7

10. În desfășurarea activităților, îmi place să mă implic în sarcini care presupun munca în echipă.

1 2 3 4 5 6 7

11. Îmi place să mențin o atmosferă plăcută în cadrul grupului cu care lucrez.

1 2 3 4 5 6 7

12. E important pentru mine să îmi pot realiza munca cu plăcere.

1 2 3 4 5 6 7

13. Consider că în zilele noastre e bine să faci economii.

1 2 3 4 5 6 7

14. Prefer o slujbă care mă face să mă simt în siguranță.

1 2 3 4 5 6 7

15. E important să am o slujbă care să-mi ofere siguranța zilei de mâine.

1 2 3 4 5 6 7

16. Pentru mine este important să am un salariu cu care să-mi acopăr cheltuielile.

1 2 3 4 5 6 7

17. Îmi asum responsabilități legate de organizarea activităților profesionale.

1 2 3 4 5 6 7

18. Cred că sunt capabil să pornesc și să conduc propria mea afacere.

1 2 3 4 5 6 7

19. Sunt capabil să-mi asum responsabilități majore în mai mare măsură decât alții.

1 2 3 4 5 6 7

20. Am curajul să-mi asum riscul pe care îl impun anumite situații.

1 2 3 4 5 6 7

21. Îmi cunosc foarte bine atribuțiile și fac tot posibilul să le îndeplinesc cu maximum de eficiență.

1 2 3 4 5 6 7

22. Sunt capabil să analizez o situație sau problemă, cântărind avantajele și dezavantajele soluțiilor propuse.

1 2 3 4 5 6 7

23. În domeniul profesional, deciziile trebuie luate cu mare obiectivitate.

1 2 3 4 5 6 7

24. Pentru mine este important să rezolv orice problemă cu care mă confrunt.

1 2 3 4 5 6 7

25. Muncesc mai bine când colaborez cu ceilalți.

1 2 3 4 5 6 7

26. Pentru mine sunt foarte importante relațiile cu colegii.

1 2 3 4 5 6 7

27. Iau parte cu plăcere la activitățile pe care le desfășor cu tot colectivul.

1 2 3 4 5 6 7

28. Îmi place ca în mediul în care desfășor activități să fie armonie.

1 2 3 4 5 6 7

29. Lucrez mai bine atunci când nu există probleme de ordin familial.

1 2 3 4 5 6 7

30. Îmi planific riguros banii pentru diferite nevoi.

1 2 3 4 5 6 7

31. Mesele regulate și odihna sunt esențiale pentru mine.

1 2 3 4 5 6 7

32. Este important pentru mine să am ceva economii deoparte pentru „zile negre”.

1 2 3 4 5 6 7

(Sursa: Adaptat după Constantin, T., *Evaluarea psihologică a personalului*, Ed. Polirom, Iași, 2004.)

SCORARE:

Se face suma valorilor obținute la fiecare dintre itemii factorilor de mai jos și se împarte la 8.

I. MANAGEMENT/LEADERSHIP (trebuințe de putere): 1, 2, 3, 4, 17, 18, 19, 20

II. EXPERTIZĂ (trebuințe de realizare): 5, 6, 7, 8, 21, 22, 23, 24

III. RELAȚIONARE (trebuințe de afiliere): 9, 10, 11, 12, 25, 26, 27, 28

IV. SUBZISTENȚĂ (trebuințe de existență): 13, 14, 15, 16, 29, 30, 31, 32

Se ordonează ierarhic factorii chestionarului de la cel mai mare la cel mai mic scor și se consemnează în Raportul de Evaluare Psihologică Individuală.

Nu mai este nevoie de etalon!

ETALON GENERAL:

FACTOR	Intensitatea cu care se manifestă factorul				
	Foarte slab	Slab	Mediu	Intens	Foarte intens
Management/ Leadership	0 - 4,4	4,4 - 5,1	5,1 - 5,6	5,6 - 6,1	6,1 - 7
Expertiză	0 - 5,1	5,1 - 5,5	5,5 - 6,1	6,1 - 6,7	6,7 - 7
Relaționare	0 - 5,0	5,0 - 5,5	5,5 - 6,1	6,1 - 6,7	6,7 - 7
Subzistență	0 - 4,8	4,8 - 5,5	5,5 - 5,7	5,7 - 6,3	6,3 - 7

INTERPRETARE REZULTATE

Factorii chestionarului:

I. MANAGEMENT/LEADERSHIP (trebuințe de putere):

- dorința de a-i influența pe cei din anturajul său mobilizându-i spre succes sau manipulându-i în interes personal;
- ambițios, cu nivele de aspirație foarte ridicate, având dorința de a ajunge o persoană importantă, își canalizează energia pentru realizarea acestui scop, adesea neglijând aspectele afective și de relaxare;
- combativ, plin de resurse, are ca valori eficiența și autorealizarea profesională. De multe ori, percepe devenirea profesională ca pe o competiție în care cel mai bun trebuie să câștige: statut social înalt, venituri ridicate, loc de muncă de prestigiu;
- a fi manager/leader, a conduce sau a nu depinde de alții;
- independență decizională.

II. EXPERTIZĂ (trebuințe de realizare):

- tendința sau dorința de a excela în cadrul activităților în care se angajează, de a fi considerat un expert, un profesionist;
- are principii solide privind valorile profesionale, își iubește munca în care se angajează plinar considerând-o modalitatea prin care poate să-și exprime competențele, să fie recunoscut profesional de ceilalți, fiind satisfăcut doar atunci când a reușit să atingă nivelul de autoritate profesională;
- uneori poate fi considerat perfecționist fiind critic și nemulțumit de propriile realizări și impunându-și standarde de calitate foarte înalte;
- a fi „omul din umbră” care influențează deciziile;
- expertiză profesională.

III. RELAȚIONARE (trebuințe de afiliere):

- dorința pe care o resimte individul de a stabili și de a manifesta relații de prietenie, camaraderie cu alții, de a aparține unui grup;
- dorința de a lucra cu plăcere într-un grup armonios și un climat pozitiv, cu oameni înțelegători, nevoia de comunicare autentică;
- competențe interpersonale foarte bune, încrezător în oameni, poate relaționa ușor cu ceilalți, considerând respectul ca fiind fundamentul oricărei relații;
- pe lângă muncă, apreciază foarte mult activitățile recreative, bunele raporturi cu familia, grupurile de prieteni, de muncă;
- relații armonioase.

IV. SUBZISTENȚĂ (trebuințe de existență):

- preocuparea persoanei pentru nevoile de bază ale existenței (odihnă, stabilitate, bani, hrană, securitate...);
- obiectivele valorizate se referă la: o viață stabilă, calmă, predictibilă, în armonie cu ei înșiși și persoanele apropiate și activități care să permită exprimarea creativității, talentului chiar dacă se pot obține doar câștiguri strict necesare;
- nivel de aspirație puțin sub posibilitățile de moment, nivel bazal de funcționare psiho-socio-culturală.

Bibliografie

1. Belmont, Judith., *103 activități de grup. Idei de tratament și strategii practice*, Ed. TREI, București, 2015.
2. Chelcea, Adina (coord.), *Psihoteste*, Ed. Societatea „Știință & Tehnică” SA, București, 2002.
3. Constantin, T., *Evaluarea psihologică a personalului*, Ed. Polirom, Iași, 2004.
4. Constantin, T., *Pregătirea și realizarea evaluării psihologice individuale*, Ed. Polirom, Iași, 2012.
5. Lindenfield, G., *Încrederea emoțională, Exerciții și tehnici pentru gestionarea emoțiilor și echilibrul sufletesc*, Ed. Litera, București, 2019.
6. Little, B., *Psihologia Personalității și arta de a te simți bine*, Ed. Litera, București, 2020.
7. Neculau, A., (coord), *Cunoaște-te pe tine însuși*, Ed. Polirom, Iași, 2003.
8. Pitariu, H., *Managementul Resurselor Umane. Evaluarea performanțelor profesionale*, Ed. ALL BECK, București, 2000.
9. Tieger, P., Barron-Tieger, Barbara, *Descoperirea propriei personalități*, Ed. Teora, București, 1998.



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Titlu proiect: Să ne protejăm mai bine viitorul! Cybersecurity avansat

Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Anexa 4

RAPORT INDIVIDUAL DE EVALUARE PSIHOLOGICĂ ȘI ORIENTARE Vocațională

NUME..... PRENUME.....
FACULTATEA.....
SPECIALIZAREA.....
AN DE STUDIU.....
GRUPA.....
E-MAIL.....
TELEFON.....

Acest Raport de evaluare psiho-vocațională oferă o descriere a unui eșantion din stilul comportamental unic și de moment al persoanei, motivațiile, interesele vocaționale și modul în care acestea interacționează cu mediul profesional.

1. DIMENSIUNI TIPOLOGICE DE PERSONALITATE

Din evaluarea testului de personalitate a reieșit profilul: **generos**, **implicat**, **revendicativ**, **neajutorat**

Cariere recomandate:
cu următoarele caracteristici specifice:

INTERPRETARE PERSONALITATE:

I. TIPUL „GENEROS”:

- dispus să se implice, să acționeze în numele celorlalți și să rezolve problemele comune, cu condiția ca efortul și sacrificiul lui să fie recunoscute și gratificate.





PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmarea a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Titlu proiect: Să ne protejăm mai bine viitorul! Cybersecurity avansat

Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- bună capacitate de influență a celorlalți, abilități sociale, adaptabilitate prin tolerarea moderată a schimbărilor care apar.
- poate recunoaște atunci când a greșit analizând consecințele concrete.
- are un „locus de control” intern puternic: atribuie cauzalitatea desfășurării evenimentelor și activităților preponderent resurselor personale, ignorând factorii externi. Este conștient că de el și de efortul lui depinde reușita de care se bucură și ceilalți colegi. Este mai exigent cu sine decât cu ceilalți, deseori nemulțumit de propriile realizări, având standarde înalte, nerealiste ceea ce poate duce la subestimarea imaginii de sine și sentimente de disconfort: culpabilitate, neliniște, frustrare, stres. Se simte responsabil, crede că poate anticipa și controla ceea ce se întâmplă în jurul lui ceea ce îi poate crea dificultăți în gestionarea riscurilor și incertitudinilor generate de evenimente aleatorii.
- se plasează spre polul ALTRUIST, centrat pe ceilalți (a da/ a oferi): dispoziție de a oferi, a ajuta, a interveni în scopul rezolvării unor probleme comune. Poate conduce bune relații interpersonale, are nevoie de valorizare în grup afirmându-se în fața celorlalți. Bun spirit de echipă, construiește relații de camaraderie în grup, abilități de comunicare.
- este auto-motivat și concentrat pe atingerea obiectivelor pe care și le-a propus, are un bun potențial de lider centrat mai mult pe rezolvarea sarcinilor de lucru decât pe problematica umană.

OCUPAȚII RECOMANDATE

Comandant nave maritime, comandant port, comandant militar, manager de top, antreprenor, lider politic, manager de proiect, expert, inginer specialist, lider de echipă

II. TIPUL „IMPLICAT”:

- acționează, se implică în cauze care nu sunt ale lui, negociază, rezolvă probleme comune ale grupului din care face parte și îi ajută pe ceilalți fără să aștepte ceva în schimb, fără să aibă sentimentul unui efort deosebit sau al unui sacrificiu.
- are un potențial socio-relațional crescut, este amuzant și sociabil, prietenos, se adaptează tolerând cu ușurință schimbările.
- are un „locus de control” extern moderat: atribuie cauzalitatea desfășurării evenimentelor și activităților preponderent factorilor externi, aleatori: hazard, noroc, șansă, autoritate, soartă. Are tendința de a gândi că tot ceea ce se întâmplă unei persoane, problemele sau oportunitățile care apar, depind mai degrabă de întâmplare, acțiunile celorlalți aflați pe o poziție socială de forță și prestigiu sau de alte forțe externe. Are tendința de a da vina pe ceilalți, de a nu-și asuma responsabilitatea, fiind mai tolerant cu sine și exigent cu ceilalți. Aplicarea unor standarde diferite de evaluare pentru





UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI

Titlu proiect: Să ne protejăm mai bine viitorul! Cybersecurity avansat

Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

ceilalți și pentru sine poate conduce la supraestimarea imaginii de sine și sentimente de disconfort psihologic: frustrare, neliniște, stres. Uneori are tendința să renunțe atunci când lucrurile nu decurg așa cum își dorește pentru că are convingerea că nu are puterea de a schimba ceva.

- se plasează spre polul ALTRUIST, centrat pe ceilalți (a da/ a oferi): dispoziție de a oferi, a ajuta, a interveni în scopul rezolvării unor probleme comune. Poate construi bune relații interpersonale, bazate pe colaborare, ajutorare a altora și comportamente prosociale, are nevoie de valorizare în grup. Bun spirit de echipă și abilități sociale utile în gestionarea conflictelor, abilități de comunicare.
- bun potențial de leader, deseori carismatic, centrat mai mult pe problematica umană decât pe rezolvarea sarcinilor de lucru.

OCUPAȚII RECOMANDATE:

Ofițer maritim, inginer portuar, cadru didactic, manager planificator, psiholog/sociolog, medic, inginer specialist, specialist activități sociale și de caritate, antreprenor

III. TIPUL „REVENDICATIV”:

- bun observator, spirit analitic, sesizează imediat orice disfuncționalitate a sistemului social din care face parte (familie, grup, organizație) sau orice încălcare a drepturilor lui, reacționând imediat și având curajul să-și exprime poziția în fața colegilor, profesorilor, șefilor.

- are un „locus de control” extern puternic: atribuie cauzalitatea desfășurării evenimentelor și activităților preponderent factorilor externi, aleatori: hazard, noroc, șansă, autoritate, soartă. Are tendința de a gândi că tot ceea ce se întâmplă unei persoane, problemele sau oportunitățile care apar, depind mai degrabă de întâmplare, acțiunile celorlalți aflați pe poziție de putere statutară și prestigiu sau de alte forțe externe. Are tendința de a da vina pe ceilalți, de a nu-și asuma responsabilitatea, fiind mai tolerant cu sine și exigent cu ceilalți. Aplicarea unor standarde diferite de evaluare pentru ceilalți și pentru sine poate conduce la supraestimarea imaginii de sine și sentimente de disconfort psihologic: frustrare, neliniște, stres.

- abilități de management al timpului cu respectarea termenelor-limită.

- mai puțin conformist, are bune abilități de comunicare deși manifestă franchețe în a spune adevărul, deranjând sau rănind de multe ori pe cei din jur.

- are sentimentul că ceilalți sau sistemul sunt responsabili de proasta funcționare și trebuie să facă ceva pentru a remedia situația manifestând un spirit competitiv și justițiar. Uneori are tendința să renunțe atunci când lucrurile nu decurg așa cum își dorește pentru că are convingerea că nu are puterea de a schimba ceva.





UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmarea a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI

Titlu proiect: Să ne protejăm mai bine viitorul! Cybersecurity avansat

Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- se plasează spre polul EGOIST, centrat pe sine (a cere/ a solicita): dispoziție de a fi sensibil la situațiile care presupun lezarea drepturilor și avantajelor personale și a cere, a solicita remedierea unor astfel de situații în avantaj personal.
- potențial de leader orientat deopotrivă pe realizarea sarcinilor de lucru cât și pe problematica umană.

OCUPAȚII RECOMANDATE

Ofițer maritim, inginer portuar, inginer specialist, cadru didactic, istoric/biolog/chimist, informatician/data manager/programator, expert tehnic, artist, manager executiv, administrator, fermier

IV. TIPUL „NEAJUTORAT”:

- sensibil la problemele celorlalți și ale sistemului, sesizează cu ușurință care sunt problemele și ce ar trebui făcut dar, deși este conștient că este și el parte a problemei, nu are curajul de a milita pentru remedierea situației și nici energia, încrederea și determinarea pentru a acționa.
- se implică în activități care să ajute la creșterea performanței: înțelegerea și asimilarea de cunoștințe și informații noi, utile, dezvoltarea de abilități și competențe necesare obținerii unor rezultate pozitive.
- perseverent și răbdător, nu îi plac surprizele, motivat de un scop clar definit.
- are un „locus de control” intern moderat: atribuie cauzalitatea desfășurării evenimentelor și activităților preponderent resurselor personale, ignorând factorii externi. Este conștient că de el și de efortul lui depinde reușita de care se bucură și ceilalți colegi dar are sentimentul că nu este în stare să o facă. Este mai exigent cu sine decât cu ceilalți, deseori nemulțumit de propriile realizări, având standarde nerealiste ceea ce poate duce la subestimarea imaginii de sine și sentimente de disconfort psihologic: culpabilitate, neliniște, frustrare, stres...
- Se simte responsabil, crede că poate anticipa și controla ceea ce se întâmplă în jurul lui. Acceptă cu ușurință situațiile apărute aleatoriu pe care nu le poate controla și manageriza eficient.
- are bune abilități sociale și de comunicare, se integrează cu ușurință într-un grup unde se simte securizat, sprijinit, valorizat, dezvoltând puternice sentimente de apartenență la norme, credințe și valori proprii echipei de lucru.
- se plasează spre polul EGOIST, centrat pe sine (a cere/ a solicita): dispoziție de a fi sensibil la situațiile disfuncționale, așteptând temător, tensionat și cu sentimente de culpabilitate ca cineva să acționeze pentru a se alătura efortului colectiv, manifestând spirit de echipă și tendință la conformitate.





PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI

Titlu proiect: Să ne protejăm mai bine viitorul! Cybersecurity avansat

Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- potențial de leader delegativ, oscilant în a lua decizii și a avea inițiativă, încurajând relații interpersonale pozitive, armonioase în grupul de lucru.

OCUPAȚII RECOMANDATE

Economist/statistician, membru în echipe de experți, expert în conducerea și organizarea activităților de mentenanță, administrator, informatician/expert rețele/programator, specialist în pompier, cadru militar, artist, fermier.

2. MOTIVAȚIE ȘI INTERESE VOCAȚIONALE - IERARHIZAREA INTENSITĂȚII INTERESELOR VOCAȚIONALE

Ca urmare a interpretării testului de motivație și interese vocaționale și ocupaționale destinat evaluării preferințelor pentru o anumită activitate sau pentru anumite domenii de cunoștințe, a reieșit următorul profil de similaritate vocațională:

- **profil profesional de expert bazat pe reușite personale, lider informal, conformist, performant, competitiv și centrat pe atingerea eficiență a scopurilor profesionale/**
- **profil profesional de comunicator bazat pe relaționare, spirit colectiv, lider inovator, focusat pe imagine și pe poziționarea în grup, centrat pe reușita grupului /**
- **profil de lider ambițios, inovator, influent, egocentric și orientat către putere și pentru asigurare permanentă a unui status profesional superior/**
- **profil de execuție cu grad de conformitate ridicată, în expectanță profesională, cu inițiativă redusă, constant, conservator și orientat către strategii de consolidare a poziției profesionale.**

INTERPRETARE:

1. EXPERTIZĂ (trebuiețe de realizare):

- tendința sau dorința de a excela în cadrul activităților în care se angajează, de a fi considerat un expert, un profesionist;
- are principii solide privind valorile profesionale, își iubește munca în care se angajează plener considerând-o modalitatea prin care poate să-și exprime competențele, să fie recunoscut profesional de ceilalți, fiind satisfăcut doar atunci când a reușit să atingă nivelul de autoritate profesională;





UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Titlu proiect: Să ne protejăm mai bine viitorul! Cybersecurity avansat

Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- uneori poate fi considerat perfecționist fiind critic și nemulțumit de propriile realizări și impunându-și standarde de calitate foarte înalte;
- a fi „omul din umbră” care influențează deciziile;
- expertiză profesională.

2. RELAȚIONARE (trebuințe de afiliere):

- dorința pe care o resimte individul de a stabili și de a manifesta relații de prietenie, camaraderie cu alții, de a aparține unui grup;
- dorința de a lucra cu plăcere într-un grup armonios și un climat pozitiv, cu oameni înțelegători, nevoia de comunicare autentică;
- competențe interpersonale foarte bune, încrezător în oameni, poate relaționa ușor cu ceilalți, considerând respectul ca fiind fundamentul oricărei relații;
- pe lângă muncă, apreciază foarte mult activitățile recreative, bunele raporturi cu familia, grupurile de prieteni, de muncă;
- relații armonioase.

3. MANAGEMENT/LEADERSHIP (trebuințe de putere):

- dorința de a-i influența pe cei din anturajul său mobilizându-i spre succes sau manipulându-i în interes personal;
- ambițios, cu nivele de aspirație foarte ridicate, având dorința de a ajunge o persoană importantă, își canalizează energia pentru realizarea acestui scop, adesea neglijând aspectele afective și de relaxare;
- combativ, plin de resurse, are ca valori eficiența și autorealizarea profesională. De multe ori, percepe devenirea profesională ca pe o competiție în care cel mai bun trebuie să câștige: statut social înalt, venituri ridicate, loc de muncă de prestigiu;
- a fi manager/leader, a conduce sau a nu depinde de alții;
- independență decizională.

4. SUBZISTENȚĂ (trebuințe de existență):

- preocuparea persoanei pentru nevoile de bază ale existenței (odihnă, stabilitate, bani, hrană, securitate);





UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Titlu proiect: Să ne protejăm mai bine viitorul! Cybersecurity avansat

Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- obiectivele valorizate se referă la: o viață stabilă, calmă, predictibilă, în armonie cu ei înșiși și persoanele apropiate și activități care să permită exprimarea creativității, talentului chiar dacă se pot obține doar câștiguri strict necesare;
- nivel de aspirație puțin sub posibilitățile de moment, nivel bazal de funcționare psiho-socio-culturală.

EXPERT CONSILIERE,

.....



Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

TEST nr. 3

EVALUAREA IMPACTULUI STRESULUI PROFESIONAL

Vă rugăm să citiți următoarele întrebări și să notați, marcând cu un „X” opinia Dvs., în ce măsură sunteți sau nu de acord cu aceste afirmații legate de modul cum răspundeți la stres, utilizând următorul sistem de notare:

1 = niciodată 4 = des
2 = rar 5 = foarte des
3 = uneori

1. Crezi că ești mai puțin capabil și valoros în comparație cu alte persoane?

1 2 3 4 5

2. Ai avut perioade de timp când viitorul ți se părea nesigur și lipsit de speranță?

1 2 3 4 5

3. Ai convingerea că nu faci față problemelor cu care te confrunți?

1 2 3 4 5

4. Obișnuiești să-ți rozi unghiile sau să scrâșnești din dinți?

1 2 3 4 5

5. Ai dificultăți să adormi sau să te trezești din somn?

1 2 3 4 5

6. Te simți singur, neînțeles, chiar dacă ești înconjurat de prieteni?

1 2 3 4 5

7. Ai putea spune că ești genul care își face griji din orice, de multe ori fără motiv?

1 2 3 4 5

8. În ultimul timp, nu te mai bucură nimic din lucrurile sau activitățile care înainte îți făceau plăcere?

1 2 3 4 5

9. De ceva vreme, te-ai îngrășat sau ai slăbit mai multe kilograme și nu-ți explici de ce?

1 2 3 4 5

10. De mai mult timp, te simți atât de epuizat încât ai nevoie să te odihnești, să-ți iei o pauză?

1 2 3 4 5

11. Ai accese de nervozitate cum ar fi: iritare, ridicarea tonului, frustrare, tensiune psihică?

1 2 3 4 5

12. S-a întâmplat să ai probleme de respirație fără să desfășori un efort fizic susținut?

1 2 3 4 5

13. Îți tremură mâinile destul de tare și nu poți controla situația oricât ai încerca?

1 2 3 4 5

14. De mai multă vreme, te doare capul și nu te poți concentra?

1 2 3 4 5

15. Adeseori plângi și te lamentezi pentru că lucrurile nu se întâmplă așa cum ai dori?

1 2 3 4 5

SCORARE:

Se adună punctele obținute la toate cele 15 întrebări.

Scor 30 – 15

Felicitări, răspunzi „normal” la stres! Percepi și evaluezi cerințele psihologice, sociale și de mediu în acord cu resursele biologice, fiziologice și biochimice ale organismului tău. Nivelul tău de stres este optim, OSL (*Optimum Stress Level*) ceea ce te ajută să performezi cu maximă eficiență atât în domeniul personal, social cât și în cel profesional: să trăiești momente de bucurie, fericire, împlinire, să construiești o stimă de sine pozitivă.

Scor 60 – 30

Te situezi într-o zonă aflată „la limita normalului”, predispus la reducerea capacității tale de a face față situațiilor generate de factori stresori. Percepi și evaluezi anumite cerințe psihologice, sociale și de mediu ca fiind ușor mai ridicate sau mai scăzute în raport cu resursele biologice, fiziologice și biochimice ale organismului tău. Poate fi vorba atât despre un stres de subutilizare (plictiseală, monotonie, lene, pasivitate) cât și despre un stres de suprautilizare (percepi dificultatea și numărul sarcinilor de îndeplinit ca depășind posibilitățile proprii).

De aceea, unele reacții ale tale față de astfel de situații pot fi de frustrare, nemulțumire, nesatisfacere a trebuințelor, oboseală. Ar putea fi afectate negativ dar la nivel moderat diverse domenii ale vieții tale: muncă și studii, familie, relații interpersonale, activități de divertisment.

Scor 60 - 75

Te situezi într-o zonă de extremă afectare a capacității tale de a face față situațiilor generate de factori stresori, existând o discrepanță serioasă între intensitatea solicitărilor externe și capacitățile personale de adaptare. Percepi și evaluezi anumite cerințele psihologice, sociale și de mediu extern ca fiind excesive în raport cu resursele biologice, fiziologice și biochimice ale organismului tău. Poate fi vorba atât despre un stres de subutilizare (plictiseală, monotonie, lene, pasivitate) cât și despre un stres de suprautilizare (percepi dificultatea și numărul sarcinilor de îndeplinit ca depășind posibilitățile proprii).

De aceea, reacțiile tale față de astfel de situații sunt disfuncționale la nivelul: comportamentului, performanței, atitudinilor, luării deciziilor, impactând negativ diverse domenii ale vieții tale: muncă și studii, familie, relații interpersonale, activități de agrement.

Pentru măsuri de ameliorare, se impune consultul, sfatul unui specialist.

Bibliografie

1. Belmont, Judith., *103 activități de grup. Idei de tratament și strategii practice*, Ed. TREI, București, 2015.
2. Chelcea, Adina (coord.), *Psihoteste*, Ed. Societatea „Știință & Tehnică” SA, București, 2002.



3. Constantin, T, *Evaluarea psihologică a personalului*, Ed. Polirom, Iași, 2004.
4. Constantin, T, *Pregătirea și realizarea evaluării psihologice individuale*, Ed. Polirom, Iași, 2012.
5. Lindenfield, G., *Încrederea emoțională, Exerciții și tehnici pentru gestionarea emoțiilor și echilibru sufletesc*, Ed. Litera, București, 2019.
6. Little, B., *Psihologia Personalității și arta de a te simți bine*, Ed. Litera, București, 2020.
7. Neculau, A., (coord), *Cunoaște-te pe tine însuși*, Ed. Polirom, Iași, 2003.
8. Pitariu, H., *Managementul Resurselor Umane. Evaluarea performanțelor profesionale*, Ed. ALL BECK, București, 2000.
9. Tieger, P., Barron-Tieger, Barbara, *Descoperirea propriei personalități*, Ed. Teora, București, 1998.

TEST nr. 4
EVALUAREA MANAGEMENTULUI TIMPULUI

Vă rugăm să citiți următoarele întrebări și să notați, marcând cu un „X” opinia Dvs., în ce măsură sunteți sau nu de acord cu aceste afirmații legate de managementul timpului, utilizând următorul sistem de notare:

1 = niciodată 4 = des
2 = rar 5 = foarte des
3 = uneori

1. Când ai multe activități de îndeplinit, mai întâi realizezi o listă pentru a stabili prioritățile?

1 2 3 4 5

2. Ești satisfăcut / mulțumit atunci când poți respecta termenele - limită de realizare a lucrării?

1 2 3 4 5

3. În agenda de lucru, reajustezi prioritățile ca urmare a noilor sarcini pe care le primești?

1 2 3 4 5

4. Ți se întâmplă să estimezi realist timpul necesar realizării unor lucrări?

1 2 3 4 5

5. Crezi că este mai eficient să te concentrezi asupra rezolvării unei singure sarcini de lucru?

1 2 3 4 5

6. Obișnuiești să-ți stabilești obiectivele în funcție de timpul avut la dispoziție și rezultate?

1 2 3 4 5

7. În organizarea activităților, aloți timp în program și pentru planurile de urgență, situații neprevăzute?

1 2 3 4 5

8. Stabilești termene - limită personale și termene pentru organizație și le respecti cu strictețe?

1 2 3 4 5

9. Rezervi cel mai mult timp pentru îndeplinirea sarcinilor cu prioritate ridicată?

1 2 3 4 5

10. Ești de acord cu proverbul: „nu trebuie să lași pe mâine ceea ce poți face astăzi”?

1 2 3 4 5

11. Când lucrezi la un proiect important, îți iei rareori pauze pentru a socializa cu colegii?

1 2 3 4 5

12. Când ai de îndeplinit sarcini care nu-ți plac, te mobilizezi să le finalizezi pe ele mai întâi?

1 2 3 4 5

13. Stabilești priorități împreună cu managerul /leaderul sau echipa de lucru?

1 2 3 4 5

14. Ai tendința să rezolvi mai degrabă sarcinile importante decât pe cele urgente?

1 2 3 4 5

15. Îți acorzi timp de reflecție să formulezi obiective precise și realiste înainte de a acționa?

1 2 3 4 5

SCORARE:

Se adună punctele obținute la toate cele 15 întrebări.

Scor 60 - 75

Felicitări, poți fi numit un manager de timp (Manager Time)! Îți administrezi timpul foarte eficient acordând prioritate sarcinilor. Evaluezi rapid care dintre aceste sarcini de lucru necesită rezolvare imediată și te poți concentra întotdeauna asupra sarcinii pe care o ai la îndemână.

Scor 60 – 30

Manifești un comportament perfecționist, petrecându-ți adesea prea mult timp pentru a ordona / ierarhiza prioritățile, fără a te concentra suficient pe sarcina de față.

Complementar, ai putea demonstra un comportament executiv concentrându-te pe o sarcină pe care o îndeplinești, dar, deseori, nu reușești să îndeplinești activitățile importante deoarece nu prioritizezi eficient. Ai potențial de îmbunătățire a performanțelor privind managementul timpului, trebuie doar să - ți propui să exersezi!

Scor 30 - 15

Chiar dacă gestionezi bine unele aspecte ale managementului timpului, este suficient loc de mai bine. Manifești un comportament dezordonat, uneori dezorganizat deoarece nu reușești să prioritizezi sarcinile de lucru și nu te concentrezi suficient asupra sarcinii la îndemână. Ai potențial de îmbunătățire a abordării tale privind antrenarea competenței de gestionare a timpului concentrându-te prioritar asupra organizării, sarcinii la îndemână și resurselor tale interioare. Trebuie doar să vrei să exersezi!

Bibliografie

1. Belmont, Judith., *103 activități de grup. Idei de tratament și strategii practice*, Ed. TREI, București, 2015.
2. Chelcea, Adina (coord.), *Psihoteste*, Ed. Societatea „Știință & Tehnică” SA, București, 2002.
3. Constantin, T, *Evaluarea psihologică a personalului*, Ed. Polirom, Iași, 2004.
4. Constantin, T, *Pregătirea și realizarea evaluării psihologice individuale*, Ed. Polirom, Iași, 2012.
5. Lindenfield, G., *Încrederea emoțională, Exerciții și tehnici pentru gestionarea emoțiilor și echilibrul sufletesc*, Ed. Litera, București, 2019.
6. Little, B., *Psihologia Personalității și arta de a te simți bine*, Ed. Litera, București, 2020.
7. Neculau, A., (coord), *Cunoaște-te pe tine însuși*, Ed. Polirom, Iași, 2003.
8. Pitariu, H., *Managementul Resurselor Umane. Evaluarea performanțelor profesionale*, Ed. ALL BECK, București, 2000.
9. Tieger, P., Barron-Tieger, Barbara, *Descoperirea propriei personalități*, Ed. Teora, București, 1998.

TEST nr. 5

EVALUAREA SPIRITULUI DE ECHIPĂ

Vă rugăm să citiți următoarele întrebări și să notați, marcând cu un „X” opinia Dvs., în ce măsură sunteți sau nu de acord cu aceste afirmații legate de spiritul dvs. de echipă, utilizând următorul sistem de notare:

1 = niciodată 4 = des
2 = rar 5 = foarte des
3 = uneori

1. Chiar dacă ai un punct de vedere diferit de al celorlalți, iei în calcul și părerile lor?

1 2 3 4 5

2. Înainte de a lua o decizie importantă, te consulți cu cei implicați în realizarea activității?

1 2 3 4 5

3. Ai convingerea că munca în echipă este baza performanțelor profesionale?

1 2 3 4 5

4. Crezi că modul în care își îndeplinesc activitățile ceilalți colegi ar trebui să fie și treaba ta?

1 2 3 4 5

5. Reușești de multe ori să lucrezi bine cu oameni care au principii, valori, diferite de ale tale?

1 2 3 4 5

6. Suporți cu ușurință criticile care ți se aduc privind unele acțiuni/activități ale tale?

1 2 3 4 5

7. Te deranjează atunci când colegii implicați în proiectul comun nu respectă termenele-limită?

1 2 3 4 5

8. De multe ori, simți admirație și respect față de colegii mai competenți profesional decât tine?

1 2 3 4 5

9. Apreciezi relațiile pe termen lung așa încât ceilalți să se ofere să te ajute când ai nevoie?

1 2 3 4 5

10. Ești de acord cu proverbul: „unde-s mulți, puterea crește”?

1 2 3 4 5

11. În afara orelor de lucru, te întâlnești deseori cu colegii pentru a socializa?

1 2 3 4 5

12. Participi activ la crearea unui climat de muncă pozitiv, destins, prietenos?

1 2 3 4 5

13. Din experiența ta de viață de până acum, ai dovedit că ești o persoană empatică?

1 2 3 4 5

14. Simți o mare satisfacție atunci când îi ajuți pe alții să rezolve probleme complicate?

1 2 3 4 5

15. Ai abilități de comunicare prin care să poți exprima nevoile tuturor și să unești oamenii?

1 2 3 4 5

SCORARE:

Se adună punctele obținute la toate cele 15 întrebări.

Scor 60 - 75

Ești o persoană cu spirit de echipă ridicat, împărtășești entuziasmul, inspirația, originalitatea propunerilor și camaraderia în proiectele de grup.

Ai un real potențial de relaționare cu ceilalți, ești sociabil, agreabil, acceptat de colegi și cunoscuți. Atât în situații obișnuite dar, mai ales, în situații problematice, te implici în rezolvarea acestora astfel încât întreaga echipă să aibă de câștigat. Având foarte bune abilități

de comunicare, poți facilita coeziunea de grup, încurajezi cooperarea, colaborarea și obținerea de rezultate performanțiale.

Scor 60 – 30

Manifești un spirit de echipă moderat. Ești empatic, capabil să te pliezi cu diplomatie pe diferite profile de personalitate ale colegilor din grup, creând un climat pozitiv, stenic. Chiar dacă ai dorința de a cunoaște oamenii mai îndeaproape, ești precaut, selectiv în a accepta și construi relații interpersonale autentice. Ești un bun ascultător, cooperezi eficient cu toți colegii dar te implici mai puțin în rezolvarea problemelor adevărate cu care se poate confrunta echipa.

Scor 30 – 15

Comportamentele tale descriu un spirit de echipă scăzut, fiind centrat mai mult pe competențele necesare pentru munca individuală, cu tendința de a realiza sarcinile independent de proiectul în echipă. Consideri că auto-realizarea profesională și performanța de a atinge nivelele de aspirație personale, presupun efort individual susținut. Deși ești bine ancorat în realitatea profesională, ai încredere mai scăzută în ceilalți, tolerezi mai greu anumite comportamente care nu sunt în acord cu principiile tale. Te adaptezi mai greu unui stil de muncă colectiv care presupune împărțirea corectă a sarcinilor, termenele-limită, tipul de personalitate al colegilor din echipă.

Bibliografie

1. Belmont, Judith., *103 activități de grup. Idei de tratament și strategii practice*, Ed. TREI, București, 2015.
2. Chelcea, Adina (coord.), *Psihoteste*, Ed. Societatea „Știință & Tehnică” SA, București, 2002.
3. Constantin, T., *Evaluarea psihologică a personalului*, Ed. Polirom, Iași, 2004.
4. Constantin, T., *Pregătirea și realizarea evaluării psihologice individuale*, Ed. Polirom, Iași, 2012.
5. Lindenfield, G., *Încrederea emoțională, Exerciții și tehnici pentru gestionarea emoțiilor și echilibrul sufletesc*, Ed. Litera, București, 2019.
6. Little, B., *Psihologia Personalității și arta de a te simți bine*, Ed. Litera, București, 2020.
7. Neculau, A., (coord), *Cunoaște-te pe tine însuși*, Ed. Polirom, Iași, 2003.
8. Pitariu, H., *Managementul Resurselor Umane. Evaluarea performanțelor profesionale*, Ed. ALL BECK, București, 2000.
9. Tieger, P., Barron-Tieger, Barbara, *Descoperirea propriei personalități*, Ed. Teora, București, 1998.



UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Titlu proiect: Să ne protejăm mai bine viitorul! Cybersecurity avansat

Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Anexa nr. 8

PLAN DE CONSILIERE Vocațională și Orientare Profesională

NUME PRENUME.....
FACULTATEA
SPECIALIZAREA
AN DE STUDIU
GRUPA
E-MAIL
TELEFON

Fișa de consiliere oferă o descriere a potențialului de dezvoltare în carieră a persoanei pe baza concluziilor formulate în cadrul ședințelor de consiliere individuală și colectivă, decizia de orientare fiind rezultatul prelucrării raportului individual de evaluare psiho-vocațională în mod corelat cu concluziile privind consilierea și orientarea profesională.

1. MANAGEMENTUL STRESULUI

Din evaluarea testului privind evaluarea abilităților de management al stresului a reieșit profilul: **rezistență ridicată la stres / reacționează normal în situații de stres / capacitate afectată de adaptare la stres**

INTERPRETARE și RECOMANDĂRI ÎN CARIERĂ:

Scor 30 – 15

Felicitări, răspunzi „normal” la stres! Percepi și evaluezi cerințele psihologice, sociale și de mediu în acord cu resursele biologice, fiziologice și biochimice ale organismului tău. Nivelul





UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Titlu proiect: Să ne protejăm mai bine viitorul! Cybersecurity avansat

Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

tău de stres este optim, OSL (*Optimum Stress Level*) ceea ce te ajută să performezi cu maximă eficiență atât în domeniul personal, social cât și în cel profesional: să trăiești momente de bucurie, fericire, împlinire, să construiești o stimă de sine pozitivă.

Scor 60 – 30

Te situezi într-o zonă aflată „la limita normalului”, predispus la reducerea capacității tale de a face față situațiilor generate de factori stresori. Percepi și evaluezi anumite cerințe psihologice, sociale și de mediu ca fiind ușor mai ridicate sau mai scăzute în raport cu resursele biologice, fiziologice și biochimice ale organismului tău. Poate fi vorba atât despre un stres de subutilizare (plictiseală, monotonie, lene, pasivitate) cât și despre un stres de suprautilizare (percepi dificultatea și numărul sarcinilor de îndeplinit ca depășind posibilitățile proprii). De aceea, unele reacții ale tale față de astfel de situații pot fi de frustrare, nemulțumire, nesatisfacere a trebuințelor, oboseală. Ar putea fi afectate negativ dar la nivel moderat diverse domenii ale vieții tale: muncă și studii, familie, relații interpersonale, activități de divertisment.

Scor 60 - 75

Te situezi într-o zonă de extremă afectare a capacității tale de a face față situațiilor generate de factori stresori, existând o discrepanță serioasă între intensitatea solicitărilor externe și capacitățile personale de adaptare. Percepi și evaluezi anumite cerințele psihologice, sociale și de mediu extern ca fiind excesive în raport cu resursele biologice, fiziologice și biochimice ale organismului tău. Poate fi vorba atât despre un stres de subutilizare (plictiseală, monotonie, lene, pasivitate) cât și despre un stres de suprautilizare (percepi dificultatea și numărul sarcinilor de îndeplinit ca depășind posibilitățile proprii). De aceea, reacțiile tale față de astfel de situații sunt disfuncționale la nivelul: comportamentului, performanței, atitudinilor, luării deciziilor, impactând negativ diverse domenii ale vieții tale: muncă și studii, familie, relații interpersonale, activități de agrement. Pentru măsuri de ameliorare, se impune consultul, sfatul unui specialist.





UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI

Titlu proiect: Să ne protejăm mai bine viitorul! Cybersecurity avansat

Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

2. MANAGEMENTUL TIMPULUI

Din evaluarea testului privind evaluarea abilităților de management al timpului a reieșit profilul: **bun manager al timpului, lider eficient** / **potențial de îmbunătățire a abilităților de management al timpului, bun executant rutină** / **comportament afectat privind managementul timpului în sarcinile de serviciu**

INTERPRETARE și RECOMANDĂRI ÎN CARIERĂ:

Scor 60 - 75

Felicitări, poți fi numit un manager de timp (Manager Time)! Îți administrezi timpul foarte eficient acordând prioritate sarcinilor. Evaluezi rapid care dintre aceste sarcini de lucru necesită rezolvare imediată și te poți concentra întotdeauna asupra sarcinii pe care o ai la îndemână.

Scor 60 – 30

Manifești un comportament perfecționist, petrecându-ți adesea prea mult timp pentru a ordona / ierarhiza prioritățile, fără a te concentra suficient pe sarcina de față.

Complementar, ai putea demonstra un comportament executiv concentrându-te pe o sarcină pe care o îndeplinești, dar, deseori, nu reușești să îndeplinești activitățile importante deoarece nu prioritizezi eficient. Ai potențial de îmbunătățire a performanțelor privind managementul timpului, trebuie doar să - ți propui să exersezi!

Scor 30 - 15

Chiar dacă gestionezi bine unele aspecte ale managementului timpului, este suficient loc de mai bine. Manifești un comportament dezordonat, uneori dezorganizat deoarece nu reușești să prioritizezi sarcinile de lucru și nu te concentrezi suficient asupra sarcinii la îndemână. Ai potențial de îmbunătățire a abordării tale privind antrenarea competenței de gestionare a timpului concentrându-te prioritar asupra organizării, sarcinii la îndemână și resurselor tale interioare. Trebuie doar să vrei să exersezi!





UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Titlu proiect: Să ne protejăm mai bine viitorul! Cybersecurity avansat

Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

3. LUCRUL ÎN ECHIPĂ

Din evaluarea testului privind evaluarea abilităților de lucru în echipă a reieșit profilul: **spirit de echipă accentuat, abilități informare de lider / spirit de echipă moderat, membru de echipă eficient / deficit abilități de lucru în echipă**

INTERPRETARE și RECOMANDĂRI ÎN CARIERĂ:

Scor 60 - 75

Ești o persoană cu spirit de echipă ridicat, împărtășești entuziasmul, inspirația, originalitatea propunerilor și camaraderia în proiectele de grup.

Ai un real potențial de relaționare cu ceilalți, ești sociabil, agreabil, acceptat de colegi și cunoscuți. Atât în situații obișnuite dar, mai ales, în situații problematice, te implici în rezolvarea acestora astfel încât întreaga echipă să aibă de câștigat. Având foarte bune abilități de comunicare, poți facilita coeziunea de grup, încurajezi cooperarea, colaborarea și obținerea de rezultate performanțiale.

Scor 60 – 30

Manifești un spirit de echipă moderat. Ești empatic, capabil să te pliezi cu diplomatie pe diferite profile de personalitate ale colegilor din grup, creând un climat pozitiv, stenic. Chiar dacă ai dorința de a cunoaște oamenii mai îndeaproape, ești precaut, selectiv în a accepta și construi relații interpersonale autentice. Ești un bun ascultător, cooperezi eficient cu toți colegii dar te implici mai puțin în rezolvarea problemelor adevărate cu care se poate confrunta echipa.

Scor 30 – 15

Comportamentele tale descriu un spirit de echipă scăzut, fiind centrat mai mult pe competențele necesare pentru munca individuală, cu tendința de a realiza sarcinile independent de proiectul în echipă. Consideri că auto-realizarea profesională și performanța de a atinge nivelele de aspirație personale, presupun efort individual susținut. Deși ești bine ancorat în realitatea profesională, ai încredere mai scăzută în ceilalți, tolerezi mai greu anumite comportamente care nu sunt în acord cu principiile tale. Te adaptezi mai greu unui stil de muncă colectiv care presupune împărțirea corectă a sarcinilor, termenele-limită, tipul de personalitate al colegilor din echipă.





PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI

Titlu proiect: Să ne protejăm mai bine viitorul! Cybersecurity avansat

Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Anexa nr. 9

DECIZIE DE ORIENTARE PROFESIONALĂ

Numele, prenumele:

- Tipul personalității / Specializare:

Specialist / Domeniul ingineresc / Abilități management / Abilități executive

- Interese ocupaționale (*import din fisa etapa 2, testul 1, 2 și 3*):

T1: rezistență ridicată la stres / reacționează normal în situații de stres / capacitate afectată de adaptare la stres;

T2: bun manager al timpului, lider eficient / potențial de îmbunătățire a abilităților de management al timpului, bun executant rutină / comportament afectat privind managementul timpului în sarcinile de serviciu;

T3: spirit de echipă accentuat, abilități informare de lider / spirit de echipă moderat, membru de echipă eficient / deficit abilități de lucru în echipă

- Profil vocațional (*import din fisa etapa 1, testul 2 de personalitate*):

- Trăsături vocaționale:

- Ocupații recomandate (*import din fisa etapa 1, testul 1 de personalitate*):

- Cariere recomandate:

- Locuri de practică adecvate raportate la interesele ocupaționale ale beneficiarului:

În urma discuțiilor individuale, ținând cont de aspirațiile proprii, recomand ca domnul să desfășoare un stagiu de practică în domeniul cybersecurity complementar domeniului ingineresc de specialitate, pentru completarea cunoștințelor și





UNIUNEA EUROPEANĂ



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv specific: 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI

Titlu proiect: Să ne protejăm mai bine viitorul! Cybersecurity avansat

Cod apel: POCU/626/6/13/133334

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

abilităților profesionale, cu potențial avansat de aplicabilitate în profesiile vizate după absolvire.

- Necesitatea dezvoltării competențelor transversale profesionala recomandate beneficiarului:

Din discuțiile individuale și colective, având în vedere pregătirea profesională și pe baza faptului că unul dintre profilele secundare rezultate la testul de interese ocupaționale a fost _____ consider că domnul _____ trebuie să își dezvolte competențele transversale, în domenii economice cu potențial competitiv, respectiv informatică și protecția informațiilor.

Expert consiliere,

.....

