

# MODEL

## „ PROFILUL COMPETENȚELOR ȘI ABILITĂȚILOR ”

2021

**Dezvoltat de:**

Rozwoju i Innowacji WIR  
Ul. Wiosenna 1 26-613 Rajec Poduchowny

Fundația WorldSkills România  
Aleea Detunata, Ap. 7, Cluj-Napoca

**Publicație gratuită**

## CUPRINS

I. INTRODUCERE .....	4
II. CONSILIEREA ÎN CARIERĂ ÎN POLONIA .....	6
III. CONSILIEREA ÎN CARIERĂ ÎN ROMÂNIA .....	14
IV. DESCRIEREA COMPETENȚELOR PE BAZA ABILITĂȚILOR PREZENTATE ȘI UTILIZATE ÎN MODEL .....	18
V. V. UTILIZAREA INSTRUMENTULUI ȘI POSIBILITĂȚILE DE APLICAREALE ACESTUIA .	24
VI. RECOMANDĂRI PENTRU IMPLEMENTARE .....	26
VII. INSTRUMENTE .....	27

## I. INTRODUCERE

Dezvoltarea dinamică a pieței muncii, împreună cu dezvoltarea tehnologică, aduce de la sine nevoia de a căuta angajați cu competențe și abilități capabile să răspundă nevoilor pieței muncii. Schimbările dinamice, la care au contribuit, fără îndoială, progresul tehnologic și recenta pandemie COVID-19, au dus la căutarea pe piața muncii a angajaților „dotați” cu competențe și abilități care în urmă cu câțiva ani nu erau necesare și observate la angajați. Acest lucru este confirmat de cercetările din zonă piața muncii, care prognozează că 70% din ocupațiile existente în prezent nu vor mai exista în aproximativ 15 ani sau își vor schimba semnificativ specificitatea. Pe această bază, se poate afirma clar că, împreună cu noi profesii, vor fi căutate noi abilități și competențe în rândul angajaților.

Situația existentă nu este doar o problemă și o provocare pentru piața muncii din Polonia, ci și pentru întreaga Uniune Europeană. Probleme tot mai mari în acest domeniu sunt vizibile în majoritatea țărilor Uniunii Europene. Având în vedere cele de mai sus, la 22 mai 2018, Consiliul Uniunii Europene a emis recomandări privind competențele cheie în procesul de învățare continuă (2018 / C / 189/01). Fiecare dintre statele membre își desfășoară propria politică și pune în aplicare soluții în domeniul îmbunătățirii propriilor piețe ale muncii, urmând adesea exemplul soluțiilor dezvoltate în alte țări sau implementând metodele dezvoltate de acesta, în urma dezvoltării dinamice a pieței muncii. În ciuda cheltuielilor și eforturilor în creștere în acest domeniu, există din ce în ce mai multe dificultăți legate de satisfacerea pieței muncii cu personal cu aptitudini și competențe adecvate.

Acest model se va baza pe recomandările Consiliului Uniunii Europene privind competențele cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții. A fost creat în parteneriat cu două organizații neguvernamentale din două state membre - Polonia și România. În ambele țări, problema cu adaptarea competențelor și abilităților angajaților la nevoile pieței muncii este aceeași, prin urmare este posibilă dezvoltarea în comun a unei soluții utilizate în ambele țări. Utilizarea recomandărilor Consiliului Uniunii Europene ca bază înseamnă că aceasta poate fi o soluție utilizată în fiecare dintre statele membre.

Scopul acestui model este de a ajuta angajații viitori și actuali, în special tinerii, în determinarea competențelor și abilităților pe care le au, aceștia nefiind deseori conștienți de competențele acumulate. Împreună cu acest model, va fi dezvoltat un instrument pentru testarea competențelor și abilităților, alături de o cheie de răspuns pentru consilierii în carieră sau consultanții în domeniul muncii care utilizează instrumentul atunci când determină competențele și abilitățile respondenților.

Primul capitol discută situația consilierii în carieră în Polonia. Accentul a fost pus pe soluțiile actuale în școli, birouri, universități și agenții de ocupare a forței de muncă. Au fost prezentate metodele de lucru pentru colaborarea cu angajații viitori și actuali.

Al doilea capitol discută situația consilierii în carieră în România. Accentul a fost pus pe soluțiile actuale în școli, birouri, universități și agenții de ocupare a forței de muncă. Au fost prezentate metodele de lucru pentru colaborarea cu angajații viitori și actuali.

În al treilea capitol, competențele vor fi discutate împreună cu abilitățile atribuite, pe baza cărora a fost dezvoltat instrumentul „Card de competențe și abilități” pentru diagnostic. Carta a fost elaborată pe baza competențelor enumerate în Recomandările Consiliului Uniunii Europene privind competențele- cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții.

## II. CONSILIEREA ÎN CARIERĂ ÎN POLONIA

Sistemul de consiliere profesională din Polonia poate fi împărțit în două niveluri: 1) școlar, începând de la grădiniță, până la școala primară și secundară și 2) sistemul de consiliere profesională pentru adulți după absolvire. Sistemul școlar de consiliere în carieră din Polonia este reglementat de Regulamentul Ministrului Educației Naționale din 12 februarie 2019 privind consilierea în carieră (Jurnalul de Legi din 2019, articolul 325). Pe de altă parte, consilierea profesională pentru adulți, în funcție de statutul de pe piața muncii, este asigurată de birourile pentru ocuparea forței de muncă, agențiile de ocupare a forței de muncă și universități. În ceea ce privește sistemul de orientare vocațională pentru adulți, doar oficiile de ocupare a forței de muncă au un sistem standardizat și funcționează pe baza articolului 38 din Legea din 20 aprilie 2004 privind promovarea ocupării forței de muncă și instituțiile de pe piața muncii (Monitorul Oficial din 2018, punctul 1265). În conformitate cu legea, în cadrul oficiilor de ocupare a forței de muncă ale voievodatelor, funcționează centre de informare și planificare profesională a carierei.

În conformitate cu regulamentul ministrului Educației, începând cu 1 septembrie 2018, orientarea profesională este asigurată în grădinițe, iar orientarea profesională în clasele I-VI ale școlii primare. Scopul este de a-i familiariza pe copii cu profesiile selectate, de a le stimula și dezvolta interesele și talentele, precum și de a le forma atitudini pozitive față de muncă. În procesul de educație ulterioară, adică în clasele a VII-a și a VIII-a și în școlile secundare, se organizează cursuri de consiliere profesională. Conform ordonanței, în clasele a VII-a și a VIII-a, numărul de ore ar trebui să fie de cel puțin 10 pe an, iar în școlile generale, școlile secundare tehnice și școlile industriale din ciclul I ar trebui să fie de cel puțin 10 ore pe ciclu școlar. Orele de consiliere în carieră sunt activități de grup, regulamentul nu prevede consilierea individuală în carieră în școli. În școli, pentru fiecare an școlar, se stabilește un program de implementare a sistemului intra-școlar de consiliere profesională menționat la art. 98 sec. 1 pct. 16 din Legea educației. Art. 89 sec. 1 punctul 16 al acestei legi se referă la conținutul statutului școlii, adică indică faptul că statutul ar trebui să conțină, printre altele, organizarea unui sistem de consiliere în carieră. Programul de consiliere profesională dezvoltat în fiecare instituție trebuie să fie în concordanță cu conținutul programului în domeniul consilierii profesionale (în funcție de nivelul de învățământ), constituind o anexă la regulamentul privind consilierea

profesională. Fiecare dintre programe trebuie să includă învățarea de către student a propriilor resurse, învățarea despre lumea profesiilor și piața muncii, piața educației și a învățării pe tot parcursul vieții, precum și planificarea propriei dezvoltări și luarea de decizii educaționale și profesionale.

Regulamentul a introdus noi reglementări în domeniul consilierii profesionale în școli, absente anterior în sistemul de învățământ polonez și reprezintă un pas important în direcția promovării și determinării importanței consilierii profesionale în viața fiecărei ființe umane. Cu toate acestea, din cauza naturii de grup a orelor de consiliere, aceasta este încă insuficientă și necesită acțiuni și angajamente suplimentare în acest domeniu.

În Polonia, pentru a deveni consilier în carieră și a practica această profesie, trebuie să aveți studii superioare în acest domeniu sau studii superioare care nu au legătură cu consilierea în carieră și studii postuniversitare complementare în domeniul consilierii în carieră. Resursele umane în domeniul consilierilor în carieră în școli, în special în orașele și satele mai mici, sunt insuficiente sau lipsesc. În plus, unele teste pentru diagnostic legate de predispoziții sau competențe, disponibile pe piața poloneză, necesită o diplomă de psiholog și un certificat de competențe de diagnosticare pentru metoda aplicată.

Există mai multe definiții ale consilierii în carieră, una dintre ele spune că consilierea în carieră este o formă de activare profesională, în care un consilier în carieră ne ajută să luăm decizii profesionale, educaționale și, mai des, pe tot parcursul vieții. Consilierea în carieră ne ajută să ne cunoaștem predispozițiile și interesele, din păcate, adesea nu suntem conștienți de punctele noastre tari și slabe, de predispozițiile noastre sau chiar de cunoașterea a ceea ce ne place și a ceea ce ne face plăcere. Lipsa conștientizării cu privire la importanța predispozițiilor și intereselor noastre ne face adesea să ne fie dificil să ne construim o carieră sau să legăm construirea unei cariere profesionale cu viața de zi cu zi. Procesul de consiliere are ca scop sprijinirea persoanelor care doresc să își schimbe profesia, să se identifice cu rolul lor în profesie sau să își planifice cariera profesională. Consilierul se ajută de diferite teste care sunt concepute pentru a ne ajuta să ne alegem drumul pe care vrem să mergem. În Polonia, nu există teste impuse sau standardizate pentru a-i ajuta pe consilierii în carieră la diagnosticare la niciunul dintre nivelurile școlare sau pentru adulți, există doar un framework desemnat în acest domeniu, spre exemplu pentru instituțiile de învățământ, regulamentul Ministerului Educației Naționale pentru oficiile de ocupare a forței de muncă, Legea privind promovarea ocupării forței

de muncă și instituțiile pieței muncii. Forma și natura finală a consilierii în carieră depinde de consilierul profesionist care conduce consilierea.

Domeniul de aplicare și tipul metodelor și instrumentelor utilizate sunt determinate de consilierul profesional și includ de obicei:

1. Stabilirea calificărilor dvs. (educație, cursuri)
2. Diagnosticul situației actuale, inclusiv determinarea experienței profesionale deținute
3. Determinarea competențelor, abilităților și a punctelor forte
4. Planificarea unei cariere profesionale și / sau educaționale
5. Definirea obiectivelor profesionale și / sau educaționale
6. Determinarea potențialului personal și profesional
7. Examinarea preferințelor și predispozițiilor profesionale
8. Cercetări privind motivația

În plus, domeniile legate de viața privată și luarea ei în considerare la construirea unei cariere sau stabilirea direcțiilor de acțiune apar din ce în ce mai mult în consilierea în carieră.

În timpul consilierii individuale în carieră, consilierul în carieră dezvoltă un plan de acțiune individual pentru persoana cu care face consiliere.

În acest moment, sistemul de învățământ polonez oferă doar consiliere în carieră de grup (la clasă), cu toate acestea, esența și valoarea consilierii este o conversație individuală între consilier și persoana care are nevoie de consiliere, deoarece doar într-un astfel de mediu este posibilă desemnarea corespunzătoare a unei căi profesionale sau educaționale. Individualizarea consilierii în carieră este, fără îndoială, cea mai potrivită direcție de urmat. Marcând aici importanța acțiunilor întreprinse în sistemul educațional în domeniul introducerii în permanență a consilierii în carieră în sistemul educațional polonez.

În cazul consilierii profesionale pentru adulți din afara sistemului școlar, acesta se desfășoară în mod individual, iar activitățile de grup sunt doar un supliment la aceste activități.

O prezentare generală a instrumentelor disponibile pentru desfășurarea activităților în domeniul consilierii în carieră este oferită în Tabelul 1 de mai jos.

Nr	Numele instrumentului	Gama de predispoziții testate	Tip	Condiții de utilizare
1	Analiza profilului personal Thomas PPA (SLG Thomas International)	personalitate, motivație, atitudini	scara de alegere forțată	Instruire și certificare în domeniul metodei



2	APIS-Z ( PTP de laborator pentru teste psihologice )	abilități intelectuale	baterie de teste care conțin întrebări cu un răspuns corect	Diploma de psiholog
3	HDS (Hogan Development Survey) (Talents Focus)	Personalitate	Chestionar	Instruire și certificare în domeniul metodei
4	Bateria Thomas TST (SLG Thomas International)	abilități intelectuale	test cu alegere simplă / multiplă	Instruire și certificare în domeniul metodei
5	Chestionar CISS pentru a face față situațiilor de stres ( Laboratorul de teste psihologice PTP)	stilul de a face față stresului	Chestionar	Diploma de psiholog
6	CTRQ	personalitate, roluri de echipă	Chestionar + barem de alegere forțată	Instruire și certificare în domeniul metodei
7	Bărbat la muncă ( Laboratorul de teste psihologice PTP)	locus de control (personalitate)	Chestionar	Diploma de psiholog
8	DINEMO ( Laboratorul de testare psihologică PTP)	inteligentă emoțională / competență emoțională	chestionar cu cheia răspunsurilor corecte	Diploma de psiholog
9	EPQ-R Kwestionariusz Osobowości Eysencka (Pracownia Testów Psychologicznych PTP)	personalitate	Chestionar	Diploma de psiholog
10	Extended DISC® (Extended DISC Polska)	stilul de comportament, stilul de comunicare, modul de a lua decizii, ce motivează și ce demotivează o persoană	Chestionar	Instruire și certificare în domeniul metodei
11	FCZ-KT Caracteristici formale ale comportamentului - chestionar pentru temperament ( Laboratorul de teste psihologice PTP)	temperament	Chestionar	Diploma de psiholog

12	Insight Discovery (Insights Polska)	personalitate	Chestionar	Instruire și certificare în domeniul metodei
13	Inteligență emoțională - Thomas TEIQue (SLG Thomas International)	personalitate, atitudini, motivație, emoții, reacții, relații	scara de alegere forțată	Instruire și certificare în domeniul metodei
14	Chestionar IVE de impulsivitate (Laboratorul de teste psihologice PTP)	personalitate	Chestionar	Diploma de psiholog
15	Chestionar KKS de competențe sociale (Laboratorul de teste psihologice PTP)	competențe / abilități sociale	Chestionar	Diploma de psiholog
16	Chestionar de motivare MQ (SHL)	factori motivați, demotivi și indiferenți pentru nivelul de motivație al angajaților	chestionar: pe o scară de 5 puncte, respondenții indică cât de mult sunt de acord cu afirmațiile prezentate	Instruire și certificare în domeniul metodei
17	Chestionar de motive, valori și preferințe MVPI (Motivele, valorile, inventarul preferințelor) (Talent Focus)	valori, motivație, interese	Chestionar	Instruire și certificare în domeniul metodei
18	Chestionar de personalitate Hogana HPI (Hogan Personality Inventory) (Talent Focus)	personalitate	Chestionar	Instruire și certificare în domeniul metodei
19	Chestionar de personalitate profesională OPQ32r (SHL)	32 de trăsături / preferințe de personalitate, grupate în 3 domenii: Relații cu oamenii, Stil de gândire, Sentimente și emoții	scara de alegere forțată: respondentul citește 104 blocuri cu câte 3 afirmații - sarcina respondentului este să aleagă unul care îl descrie cel mai bine și unul care îl descrie cel mai puțin.	Instruire și certificare în domeniul metodei
20	Chestionar stiluri profesionale WAVE (PSI Polska)	personalitate profesională înțeleasă ca un stil de funcționare la locul de	chestionar interactiv: respondentul răspunde la o serie de	Instruire și certificare în domeniul metodei

		muncă descris prin intermediul a 36 de dimensiuni și 108 aspecte specifice ale comportamentului	întrebări detaliate pe o scară de 9 puncte, în timp ce sistemul selectează interactiv întrebări pentru ca persoana să clarifice alegerea forțată	
21	Chestionar de personalitate profesională Facet5 (HR High Touch)	personalitate	Chestionar	Instruire și certificare în domeniul metodei
22	Analiza motivațională a potențialului angajaților MAPPTM (partener HR)	motivația de a efectua un anumit tip de muncă	Chestionar	Instruire și certificare în domeniul metodei
23	Chestionar de autoevaluare multidimensional MSEI ( Laboratorul de teste psihologice PTP)	autoevaluare (inclusiv competență)	Chestionar	Diploma de psiholog (toate au nevoie de Ț la diploma)
24	MultiSelect (Alta)	personalitate, atitudini, abilități intelectuale	baterie de testare, care constă în: chestionar, scară de alegere forțată, teste cu alegere simplă și multiplă, teste de performanță, interviu	Instruire și certificare în domeniul metodei
25	NEO-FFI ( PTP de laborator de testare psihologică )	personalitate	Chestionar	Diploma de psiholog
26	OMNIBUS ( Laboratorul de testare psihologică PTP)	abilități intelectuale / inteligență	test cu alegere simplă / multiplă	Diploma de psiholog
27	PAPI (Alta)	personalitate, motivație	chestionar + barem de alegere forțată	Instruire și certificare în domeniul metodei
28	Chestionar de inteligență emoțională populară PKIE ( Laboratorul de teste psihologice PTP)	Inteligență emoțională	Chestionar	Diploma de psiholog
29	Chestionar PTS Temperament	temperament	Chestionar	Diploma de psiholog

	( Laboratorul de teste psihologice PTP)			
30	RfB, TSI, PS (Alta)	abilități analitice numerice și verbale	teste cu alegere simplă și multiplă	Instruire și certificare în domeniul metodei
31	Scala de inteligență emoțională SIE-T - Fețe ( Laboratorul de teste psihologice PTP)	Inteligență emoțională	test cu alegere multiplă	Diplomă de psiholog
32	STO Test de personalitate în șapte dimensiuni (jobfitter.pl)	personalitate	Chestionar	Instrument public
33	Statistici de succes (Marca de aur)	personalitate, atitudini, valori	Chestionar	Instruire și certificare în domeniul metodei
34	Scala valorilor SWP la locul de muncă (jobfitter.pl)	valorile profesionale	scara de alegere forțată	Instrument public
35	Teste de abilitate Verificare SHL (SHL)	raționament numeric, raționament verbal, raționament inductiv	test cu alegere multiplă	Instruire și certificare în domeniul metodei
36	TIS ( Laboratorul de testare psihologică PTP)	inteligență / abilități intelectuale	test cu alegere multiplă	Diploma de psiholog
37	Test TMS Matric Ravena ( Laborator de test psihologic PTP)	abilități intelectuale / inteligență	test cu alegere multiplă	Diploma de psiholog
38	Testul de înțelegere emoțională TRE ( Laboratorul de teste psihologice PTP)	Inteligență emoțională	test cu o singură alegere	Diploma de psiholog
39	TUS Test de atenție și observare ( Laboratorul de teste psihologice PTP)	atenție și percepție	test de execuție	Diploma de psiholog

*Sursă: Model de măsurare a competențelor profesionale. Carte informativă și metodologică a unui consilier vocațional nr. 54; Ministerul Muncii și Politicii Sociale*

În Polonia, consilierea în carieră este oferită de obicei persoanelor șomere care fie intră pe piața muncii, fie și-au pierdut locul de muncă și ar trebui să li se ofere o cale de dezvoltare profesională și / sau educațională. Pentru șomeri, consilierea în carieră este asigurată de birourile de ocupare a forței de muncă care desfășoară activarea profesională a șomerilor. În prezent, agențiile de ocupare a forței de muncă pregătesc un plan de acțiune individual pentru șomeri dacă rămân în registru continuu timp de cel puțin 180 de zile de la data înregistrării și trebuie finalizat în termen de 210 zile de la înregistrare (articolul 34a alineatul (3) din Legea privind promovarea ocupării forței de muncă (...)). Persoanele inactive din punct de vedere profesional care nu sunt înregistrate la birourile de ocupare a forței de muncă pot conta pe consiliere profesională din partea agențiilor de ocupare a forței de muncă gestionate de organizații neguvernamentale sau de întreprinderi. Statul polonez nu plătește consilierii profesioniști angajați în agențiile de ocupare a forței de muncă, acestea fiind de obicei activități întreprinse ca parte a proiectelor UE în cadrul proiectelor de activare și astfel agențiile găsesc o sursă de finanțare pentru aceste activități.

Consilierea în carieră pentru persoanele care lucrează în sistemul polonez are loc foarte rar și este de obicei o activitate individuală a unei persoane care lucrează și care finanțează consilierea din resursele proprii. În cadrul proiectelor implementate în Polonia destinate persoanelor care lucrează în domeniul suplimentării calificărilor, consilierea în carieră este rară.

Luând în considerare dinamica dezvoltării pieței muncii și nevoile legate de angajații adaptați la economia în schimbare, trebuie remarcată importanța consilierii în carieră, deoarece, în locul calificărilor profesionale dobândite, competențele și abilitățile dobândite devin din ce în ce mai importante, iar un consilier în carieră va avea, fără îndoială, o mare importanță în determinarea acestora.

### III. CONSILIEREA ÎN CARIERĂ ÎN ROMÂNIA

În România, cadrul pentru activitatea de consiliere în carieră se bazează pe *Metodologia-cadru cu privire la serviciile de consiliere și orientare a carierei pe tot parcursul vieții* aprobat atât de Ministerul Educației (nr. 4469/2012), cât și Ministerul Muncii (1808/2012). Acest cadru face distincția între consiliere psihopedagogică, orientare profesională și educațională, dar și informare și consiliere profesională.

Consilierea psihopedagogică este o abordare calificată, organizată pe principii științifice, care permite acordarea de asistență specializată celor implicați în procesul educațional (elevi, studenți, profesori, părinți, directori, directori ai instituțiilor de învățământ etc.) care întâlnesc anumite dificultăți.

Orientarea profesională și educațională urmărește dezvoltarea personală și înzestrarea studenților cu cunoștințele și abilitățile de care au nevoie pentru a-și gestiona propria lor cale educațională și profesională, care reprezintă un proces de pregătire și îndrumare a studenților către disciplinele și domeniile adecvate pentru structura lor de personalitate.

Informarea și consilierea profesională constau în orice informații și / sau sprijin specializat oferit unei persoane cu privire la: alegerea unei profesii, progresul într-o profesie, adaptarea la o profesie în schimbare, schimbarea profesiei sau orice alte probleme legate de o profesie.

Sistemul de consiliere și orientare în carieră din România este format din două rețele:

- a) rețeaua serviciilor de consiliere în domeniul educației și formării profesionale.
- b) rețeaua de servicii de ocupare a forței de muncă.

Rețeaua de servicii de consiliere în domeniul educației și formării constă din:

- a) servicii de consiliere și orientare în învățământul preuniversitar;
- b) servicii de consiliere și orientare în învățământul universitar;
- c) servicii de consiliere și orientare furnizate în cadrul Centrelor comunitare de învățare pe tot parcursul vieții.

**Serviciile de consiliere și orientare în învățământul preuniversitar** sunt furnizate de:

- a) cabinetele școlare și interșcolare de asistență psihopedagogică, centrele școlare de educație incluzivă, coordonate de Centrele Județene de Resurse și Asistență Educațională;
- b) programele specifice ariei curriculare „Consiliere și orientare”;
- c) programele specifice de consiliere și orientare în carieră organizate de școli în parteneriat cu alte instituții guvernamentale și neguvernamentale.

**Serviciile de consiliere educațională** în învățământul universitar sunt furnizate prin intermediul centrelor universitare de consiliere și orientare profesională. Aceste centre sunt destul de autonome.

**Rețeaua de servicii de ocupare a forței de muncă** oferă informații și consiliere profesională prin intermediul centrelor specializate, organizate în cadrul agențiilor de ocupare a forței de muncă, precum și prin alte centre și furnizori de servicii din sectorul public sau privat, acreditați, care încheie cu agențiile de ocupare a forței de muncă contracte de muncă, în conformitate cu legea.

Serviciile de consiliere și orientare în carieră includ **cinci tipuri principale de intervenții**:

- a) Informarea cu privire la carieră  
Educația cu privire la carieră  
Consilierea carierei
- d) consilierea pentru angajare ;
- e) Plasarea.

Conform Cadrului de competență stabilit de Asociația Internațională pentru Orientare Educațională și Profesională (IAEVG), **consilierii** care au responsabilități specifice în domeniul consilierii și orientării în carieră , **trebuie să aibă următoarele competențe cheie**:

- a) demonstrează un comportament etic și o conduită profesională adecvată în îndeplinirea rolurilor și responsabilităților;
- b) demonstrează susținerea și conducerea clientului în procesul de învățare, în dezvoltarea carierei și în rezolvarea problemelor personale ale acestuia;
- c) demonstrează conștientizarea și aprecierea diferențelor culturale ale beneficiarului, pentru a interacționa eficient cu toate categoriile de populație;

- d) integrează teoria și cercetarea în practica orientării , dezvoltării carierei, consilierii și consultării;
- e) demonstrează abilitateade a proiecta, implementa și evalua programe și intervenții de consiliere și orientare;
- f) demonstrează conștientizarea propriilor capacități și limite;
- g) demonstrează abilitatea de a comunica eficient cu colegii sau clienții, utilizând un nivel adecvat al limbajului;
- h) demonstrează cunoașterea unor informații actualizate despre educație, formare, tendințele de angajare, piața muncii și aspectele sociale ;
- i) demonstrează deschidere socială și multiculturală;
- j) demonstrează abilități de cooperare eficace într-o echipă de profesioniști

**Consilierii de carieră trebuie să aibă abilități specializate** în următoarele domenii:

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

**Procesul de consiliere și orientare a carierei** , gândit ca un proces de management al carierei, cuprinde **următoarele etape**: planificarea carierei, strategiile de căutare a unui loc de muncă și dezvoltarea carierei.

Fiecare dintre ele este specifică unui anumit nivel. Activitățile de planificare a carierei fac parte în principal din serviciile oferite de sistemul de învățământ preșcolar, în timp ce strategiile de căutare a unui loc de muncă sunt mai specifice nivelului universitar. Dezvoltarea carierei este specifică angajaților, în special celor care tocmai și-au început cariera. În sistemul educațional, tinerii profesori beneficiază de sprijin și îndrumare în dezvoltarea carierei.



## Planificarea carierei

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

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

Planificarea carierei presupune evaluarea inițială a intereselor și competențelor, elaborarea unui CV și dezvoltarea unui plan (inițial) de angajare. Scopul evaluării sau testării este de a-l ajuta pe individ în autocunoașterea propriului potențial și a propriilor limite, prin oferirea de informații obiective și relevante despre sine, pentru a putea face alegeri realiste cu privire la viața profesională.

Instrumentele utilizate în etapa de planificare a carierei sunt testele de aptitudini, interese și abilități. Inventarele de interese și testarea valorilor de muncă sunt utilizate pentru a măsura preferințele individului cu privire la ocupații sau la viața profesională.

## Strategii de căutare a unui loc de muncă

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

## Dezvoltarea carierei

Dezvoltarea carierei este procesul de învățare și adaptare la diferite roluri exercitate de către o persoană pe parcursul vieții, include diferite stadii, aflate în succesiune cronologică și presupune medierea între factorii de personalitate și cerințele sociale, în beneficiul individului.

Acest proces cuprinde totalitatea factorilor psihologici, sociologici, educaționali, fizici, economici care, combinați, influențează natura și importanța muncii pe parcursul întregii vieți a unei persoane.

În sistemul educațional, în special tinerii profesori și personalul tânăr al școlii beneficiază de sprijin pentru dezvoltarea carierei.

#### IV. DESCRIEREA COMPETENȚELOR PE BAZA ABILITĂȚILOR PREZENTATE ȘI UTILIZATE ÎN MODEL

Factorul decisiv responsabil pentru dinamica schimbărilor tehnologice este reprezentat de producția și utilizarea cunoștințelor pentru nevoile specifice mediului economic. Schimbarea continuă are consecințe asupra pieței forței de muncă deoarece generează modificări și în privința pachetului de cunoștințe și abilități, care nu mai este de sine stătător, ci presupune o serie de schimbări pentru a corespunde cerințelor pieței muncii. Așadar, este necesar ca angajatul să fie pregătit să își dezvolte și să își exerseze, în mod constant, noi competențe și abilități. Acest lucru este confirmat de cercetările din zona pieței forței de muncă, care estimează că, în următorii 15 ani, aproximativ 70% dintre ocupațiile existente în prezent nu vor mai exista sau își vor schimba semnificativ specificitatea. În contextul inserției tinerilor pe piața muncii, se poate spune că, într-o foarte mare măsură, calificările, competențele și abilitățile deținute în prezent vor trebui actualizate pentru a răspunde noilor provocări ale pieței muncii. Un factor suplimentar care împiedică stabilizarea pe piața muncii este reprezentat de schimbările care apar în viața tinerilor și anume întemeierea unei familii, creșterea copiilor sau alte obligații asociate acestora și, uneori, necesitatea de a adapta procesul de ocupare a forței de muncă la situația actuală a vieții.

Instrumentul dezvoltat pentru determinarea competențelor și abilităților tinerilor pe tot parcursul vieții va fi util atât pentru dezvoltarea profesională, cât și pentru cea personală.

Pentru a îndeplini sarcinile și obligațiile aferente unui anumit loc de muncă, ar trebui să deținem atât cunoștințele și abilitățile corespunzătoare, cât și un set de talente, atitudini și valori, din care să reiasă un comportament responsabil și asumat față de activitatea depusă.

Cunoașterea, definită ca o competență, necesită actualizare permanentă pentru demonstrarea utilității sale în practică. Deși nevoia de cunoaștere nu poate fi contestată, în aceeași măsură este important să se conștientizeze că trăim într-o lume aflată în continuă schimbare, lucru care impune adaptarea permanentă a competențelor la nevoile pieței muncii.

Începutul celei de-a patra revoluții industriale, caracterizată prin utilizarea sistemelor cibernetice (unde bariera de pe planul om-mașină încetează să mai existe) și virtualizarea întregii lumi, inclusiv a industriei, impune o schimbare privind abordarea competențelor angajaților care implementează procese de afaceri.

Sunt necesare și recomandate actualizarea și dezvoltarea permanentă atât a cunoștințelor și competențelor specifice anumitor domenii de activitate, cât și a competențelor și abilităților personale, interpersonale și sociale, care devin din ce în ce mai importante și, adesea, primează cunoștințelor specifice aferente anumitor calificări și profesii.

Primul principiu al Pilonului European al Drepturilor Sociale afirmă că orice persoană are dreptul la educație inclusivă și de calitate, formare și învățare pe tot parcursul vieții, pentru a menține și a dobândi abilități care să permită participarea activă în societate și gestionarea eficientă a tranziției către piața muncii. De asemenea, exprimă dreptul fiecărei persoane de a beneficia de asistență potrivită și în timp util, pentru a-și îmbunătăți perspectivele de angajare (în calitate de angajat sau antreprenor), inclusiv de sprijin pentru formare și recalificare, studii și căutarea de locuri de muncă. Sprijinirea dezvoltării competențelor este unul dintre obiectivele creării unui Spațiu European al Educației, care ar permite „utilizarea deplină a potențialului educației și culturii ca motoare ale ocupării forței de muncă, justiției sociale și cetățeniei active, precum și o modalitate de a experimenta identitatea europeană în toată diversitatea ei”<sup>1</sup>.

Oamenii au nevoie de un set adecvat de competențe și abilități pentru a menține standardele actuale de viață, a sprijini gradul de ocupare a forței de muncă și a consolida coeziunea socială în contextul societății și lumii muncii de mâine. Sprijinirea oamenilor din întreaga Europă pentru a dobândi abilități și competențe pentru auto-împlinire, sănătate, angajabilitate și incluziune socială contribuie la consolidarea rezilienței Europei în perioade de schimbări rapide și profunde.

Învățarea pe tot parcursul vieții este o necesitate pentru toată lumea. Este necesar să ne dezvoltăm în mod constant abilitățile și competențele, nu numai în scopul împlinirii de sine și al participării active la viața socială, ci și pentru a acționa cu succes pe piața muncii, care este în continuă schimbare și se așteaptă tot mai des la o serie de competențe și abilități de la noi.

---

<sup>1</sup> Recomandarea Consiliului din 22 mai 2021 privind competențele cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții

Cunoștințele, abilitățile și predispoziția angajaților europeni se numără printre cei mai importanți factori de inovație, eficiență și competitivitate ai Uniunii Europene. Creșterea internaționalizării, ritmul de schimbare din ce în ce mai rapid și introducerea constantă a noilor tehnologii înseamnă că europenii trebuie nu numai să își actualizeze abilitățile profesionale în mod continuu, dar și abilitățile generale necesare pentru a se adapta la schimbare.

În conformitate cu nevoile actuale ale pieței muncii, Consiliul Uniunii Europene a emis recomandări privind competențele cheie în procesul de învățare pe tot parcursul vieții, care includ următoarele competențe:

- competențe de alfabetizare;
- competențe lingvistice;
- competențe în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii;
- competențe digitale;
- competențe personale, sociale și de învățare;
- competențe civice;
- competențe antreprenoriale;
- competențe de sensibilizare și expresie culturală.

Setul de competențe de mai sus poate fi clar definit ca fiind necesar în scopul împlinirii de sine și al dezvoltării personale și prin prisma rolului de cetățean activ, integrare socială și ocupare.

Instrumentul „Card de competențe și abilități” dezvoltat pe baza acestui model ia în considerare următoarele competențe din cadrul competențelor indicate în Recomandările Consiliului Uniunii Europene.

Competențele de alfabetizare (înțelegerea și crearea informațiilor) corespund următoarelor abilități:

- comunicarea verbală și scrisă, în diferite contexte de comunicare
- controlarea modului de comunicare
- adaptarea modului de comunicare la cerințele impuse de context
- identificarea și utilizarea diferitelor surse de informații
- căutarea, colectarea și prelucrarea informațiilor
- utilizarea mijloacelor auxiliare adecvate

- formularea și exprimarea argumentelor verbale și în scris, adecvate contextului și într-o manieră convingătoare
- gândirea critică
- capacitatea de evaluare a informațiilor
- capacitatea de a lucra cu informații

Competențele lingvistice corespund următoarelor abilități:

- înțelegerea mesajelor verbale
- inițierea, menținerea și încheierea unei conversații
- citirea textelor în diferite limbi
- înțelegerea textelor în diferite limbi
- crearea de texte în diferite limbi
- utilizarea instrumentelor de învățare
- înțelegerea diferențelor culturale
- învățarea în moduri formale, non-formale și informale de-a lungul vieții

Competențele în domeniul matematicii corespund următoarelor abilități:

- aplicarea principiilor și proceselor matematice de bază în situațiile de zi cu zi
- trasarea și evaluarea șirurilor de argumente
- capacitatea de a gândi și raționa matematic
- comunicarea în limbaj matematic
- capacitatea de a utiliza elemente și instrumente ajutătoare, inclusiv utilizarea datelor statistice și a graficelor
- înțelegerea termenilor și conceptelor matematice și înțelegerea argumentelor matematice digitale

Competențele în domeniul științei, tehnologiei și ingineriei corespund următoarelor abilități:

- înțelegerea științei ca un proces de cercetare efectuat prin metode specifice, inclusiv observarea și experimentarea controlată
- gândirea logică și rațională
- capacitatea de a verifica ipoteze

- capacitatea de a renunța la propriile convingeri dacă acestea contravin noilor descoperiri științifice
- capacitatea de a utiliza instrumente și dispozitive tehnice, precum și date științifice (de exemplu, pentru a atinge un obiectiv, pentru a lua o decizie, pentru a trage concluzii)
- capacitatea de a recunoaște caracteristicile esențiale ale procedurilor științifice și fenomenelor studiate
- capacitatea de a comunica concluziile și raționamentele care au stat la baza acestora

Competențele digitale corespund următoarelor abilități:

- utilizarea tehnologiilor digitale pentru a sprijini, de exemplu, cetățenia activă, incluziunea socială, cooperarea cu ceilalți
- utilizarea conținutului digital (de exemplu, accesarea acestuia, filtrarea și evaluarea lui, precum și crearea, programarea sau partajarea acestuia)
- gestionarea și protecția informațiilor și a conținutului
- gestionarea și protecția datelor și a identității digitale
- recunoașterea și utilizarea eficientă a unor software-uri, dispozitive și a inteligenței artificiale sau a roboților

Competențele personale, sociale și de învățare corespund următoarelor abilități:

- capacitatea de indentificare a propriilor abilități, abilitatea de concentrare, gestionare a stresului, gândirea critică și luare a deciziilor
- capacitatea de a învăța și a lucra individual și în echipă, abilitatea de organizare, învățarea activă și perseverență, capacitatea de diseminare a informației și gestionarea eficientă a propriei cariere profesionale
- abilitatea de a comunica constructiv în diferite medii și situații sociale, de a lucra în echipă, de a negocia
- rezistența și capacitatea de a face față incertitudinii și stresului
- demonstrarea toleranței, sensibilității și înțelegerii diferitelor puncte de vedere
- capacitatea de a construi încredere și empatie

Competențele civice corespund următoarelor abilități:

- capacitatea de a interacționa eficient cu alte persoane pentru interesul comun sau public
- gândirea critică
- capacitatea de rezolvare a problemelor
- formularea argumentelor
- participarea la activități sociale și la procesul decizional
- capacitatea de a accesa forme tradiționale și noi de mass-media, inclusiv înțelegerea și rolul lor, utilizarea acestora, cunoașterea rolului și funcțiilor mass-media într-o societate democratică

Competențele antreprenoriale corespund următoarelor abilități:

- gândirea creativă, gândirea strategică și rezolvarea problemelor
- reflecția critică și constructivă în evaluarea proceselor creative
- capacitatea de inovație
- capacitatea de a lucra individual și în echipă, mobilizarea resurselor (oameni și obiecte), conducerea unei afaceri, luarea deciziilor financiare, comunicarea eficientă și capacitatea de negociere în condiții de incertitudine, ambiguitate și risc, ca elemente ale procesului de luare a deciziilor conștiente și raționale

Competențele de sensibilizare și expresie culturală corespund următoarelor abilități:

- capacitatea de exprimare și interpretare empatică a artei diferitelor culturi
- capacitatea de a identifica și exploata oportunități pentru valoarea personală, socială sau comercială prin artă și alte forme culturale
- capacitatea de participare la procesul creativ, atât individual, cât și în echipă

Abilitățile menționate mai sus au fost formulate în cadrul competențelor individuale, autorii acestui model pornind de la premisa că o competență este o listă de abilități și atitudini necesare pentru a defini rezultatul observat. Instrumentul „Card de competențe și abilități” dezvoltat în cadrul acestui model definește nivelul fiecărei competențe. Acest lucru va permite subiectului testului să determine direcția dezvoltării pe tot parcursul vieții a competențelor individuale și, prin efectuarea testului la diferite intervale de timp, să verifice creșterea competențelor individuale.

## V. UTILIZAREA INSTRUMENTULUI ȘI POSIBILITĂȚILE DE APLICARE ALE ACESTUIA

Modelul dezvoltat împreună cu instrumentul „Profilul competențelor și abilităților” este un instrument util în diagnosticarea competențelor și abilităților căutate, cerute în lumea actuală. Recomandările propuse de Consiliul Uniunii Europene din 22 mai 2018 privind competențele - cheie în procesul de învățare pe tot parcursul vieții reprezintă o actualizare a recomandărilor privind competențele - cheie ale Parlamentului European din anul 2006. Cardul de competențe și abilități este destinat unor posibili beneficiari precum elevi, studenți, tineri, șomeri sau alte categorii de muncitori, iar cheia cardului („PIN-ul”, modalitatea de interpretare) este un instrument adresat consilierilor în carieră sau altor specialiști din domeniu pentru a putea evalua cardul/fișa/testul completat/ă de către persoana examinată (elevi, studenți, șomeri etc.). Pentru fiecare competență, „cheia” asociază diferite abilități, descrie fiecare competență, iar pe baza răspunsurilor oferite de respondent, consilierul în carieră sau persoana specializată poate determina nivelul fiecărei competențe pentru persoana examinată.

Instrumentul poate fi utilizat pe scară largă. Din punct de vedere al aplicabilității, poate fi folosit ca element al Planului Individual de Acțiune elaborat de consilierii în carieră, ca instrument util în dezvoltarea unei opinii de către un consilier în carieră (de exemplu, în determinarea dobândirii competențelor de către persoana examinată într-o situație în care ancheta se desfășoară în timp, cum ar fi de două ori într-un interval de 2 ani).

Scopul instrumentului dezvoltat este de a defini competențele și abilitățile căutate, solicitate în prezent pe piața muncii. Continua schimbare de pe piața muncii și importanța tot mai mare a competențelor sociale, civice și antreprenoriale impun adaptarea și actualizarea permanentă a instrumentelor de lucru pentru consilierii de carieră. Ca răspuns la aceste schimbări, a fost creat „Cardul de competențe și abilități” prezentat în acest model.

Lipsa instrumentelor standardizate pentru consilierii în carieră sau pentru psihologi, precum și capacitatea de a decide asupra alegerilor privind viitorul vor permite utilizarea



instrumentului dezvoltat de către o serie de persoane specializate în domeniul consilierii în carieră.

Modelul dezvoltat împreună cu instrumentul vor putea fi accesate gratuit de pe site-urile instituțiilor interesate de utilizarea acestuia.

## VI. RECOMANDĂRI PENTRU IMPLEMENTARE

Modelul dezvoltat împreună cu instrumentul „Profilul competențelor și abilităților” este recomandat a fi folosit de către consilierii de carieră și agențiile de ocupare a forței de muncă atunci când oferă consiliere sau intermediere pentru:

1. Absolvenții de opt clase (de exemplu, așa cum se întâmplă în sistemele educaționale din Polonia și România);
2. Absolvenții de studii liceale;
3. Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă;
4. Persoanele care doresc să își evalueze nivelul competențelor pe care le dețin în anumite domenii.

Instrumentul dezvoltat în acest model poate fi, de asemenea, utilizat:

1. Ca parte a unui plan de acțiune individual;
2. Ca instrument în timpul consilierii în carieră, util în formarea unei opinii de către consilierul în carieră;
3. Ca instrument utilizat în timpul consilierii profesionale din cadrul școlii (de exemplu, atunci când elevul este sprijinit să se orienteze către anumite studii sau profesii, meserii);
4. Ca instrument pentru identificarea competențelor și abilităților deținute de persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, astfel încât să descopere care sunt posturile care li s-ar potrivi.

Instrumentul dezvoltat poate fi aplicat, utilizat de mai multe ori, deoarece, de-a lungul timpului, fiecare dintre noi dobândește noi competențe prin prisma activității profesionale și personale (experiență de viață). Astfel, folosirea acestui card pe o perioadă de câțiva ani va oferi o imagine clară a dobândirii de noi abilități și competențe. Utilizarea instrumentului dezvoltat în acest model pe o perioadă mai lungă de timp va permite observarea evoluției procesului de învățare pe tot parcursul vieții.

Punctul de plecare pentru dezvoltarea acestui instrument a fost constituit de recomandările Consiliului Uniunii Europene, care face ca instrumentul dezvoltat să fie universal valabil pentru întreaga comunitate a Uniunii Europene, putând fi utilizat în oricare dintre statele membre.

## VII. INSTRUMENTE

Ca parte a modelului „Profilul competențelor și abilităților”, au fost elaborate următoarele instrumente:

1. Cardul de competențe și abilități este un instrument care prezintă 48 de abilități. Pentru fiecare dintre ele, respondentul, în funcție de cum se evaluează, are posibilitatea de a alege dintre cinci variante de răspuns: *Niciodată*, *Rareori*, *Câteodată*, *Adesea*, *Întotdeauna*. Un aspect important este acela că respondentul trebuie să dea răspunsul care îi vine spontan în minte, fără a se gândi prea mult la o afirmație. Fiecare abilitate este alocată unei competențe specifice (în conformitate cu recomandările Consiliului Uniunii Europene). Abilitățile aferente unei anumite competențe nu sunt secvențiale, întrucât persoana testată nu „solicită” o secvență cronologică. Prezentarea abilităților pentru fiecare competență este disponibilă în „cheie”.
2. Cheia este un instrument care, pentru fiecare competență, prezintă, asociază anumite abilități și este destinată consilierilor în carieră și altor persoane specializate în acest domeniu. Pe baza atribuirii abilităților și a răspunsurilor date de respondenți, este posibilă determinarea nivelului fiecărei competențe pentru persoana testată. Cheia include, de asemenea, o descriere a fiecărei competențe.

## CARDUL DE COMPETENȚE ȘI ABILITĂȚI

Numele și prenumele : .....

Genul:

- Feminin  
 Masculin

**Acest test are ca scop identificarea competențelor și abilităților dumneavoastră. Pentru fiecare dintre cele 48 de afirmații, alegeți răspunsul care vi se potrivește cel mai bine. Amintiți-vă că nu există răspunsuri corecte sau greșite. Pentru fiecare item, se alege un singur răspuns. Recomandarea este ca, după ce citiți afirmația, să nu vă gândiți prea mult asupra răspunsului pe care urmează să îl dați.**

**Mulțumim!**

Nr.	Cunoaștere / Abilitate / Atitudine	Răspunsul dumneavoastră				
		Niciodată	Rareori	Câteodată	Adesea	Întotdeauna
1	Pot formula, argumenta și completa afirmații verbale într-o limbă străină.					
2	Aplic principiile și procesele matematice de bază în situațiile de zi cu zi.					
3	Îmi adaptez modul de comunicare la cerințele impuse de context/situației.					
4	Pot verifica ipoteze.					
5	Pot folosi tehnologiile digitale pentru a colabora cu alții.					
6	Pot aplica operații matematice de bază în viața de zi cu zi.					
7	Folosesc diverse instrumente pentru învățarea limbilor străine.					
8	Îmi pot da seama dacă am abilitățile necesare pentru a realiza o anumită sarcină.					
9	Pot formula argumente.					

10	Pot să înțeleg termenii și conceptele matematice.					
11	Pot folosi, crea și distribui conținut digital.					
12	Citind un text, pot căuta și identifica ușor informații.					
13	Pot înțelege mesajele verbale dintr-o limbă străină.					
14	Când vorbesc cu oamenii, pot transmite cu ușurință informații.					
15	Am capacitatea de a formula concluzii și de a argumenta ce a stat la baza acestora.					
16	Dezvoltarea tehnologiei și a conținutului digital îmi stârnesc curiozitatea.					
17	Îmi pot gestiona în mod eficient propria carieră profesională.					
18	Sunt conștient de diversitatea culturală.					
19	Nu am nicio problemă să renunț la convingerile mele dacă acestea contrazic noile descoperiri științifice.					
20	Pot gestiona informații și conținut digital.					
21	Dacă am nevoie de sprijin, știu unde să-l caut/cer.					
22	Particip la activități sociale și la procesele de luare a deciziilor cu impact la nivel social.					
23	Înțeleg cum arta și alte forme culturale pot fi un mod de a percepe și de a modela lumea.					
24	Sunt curajos și perseverent în privința atingerii obiectivelor pe care mi le propun.					
25	Pot utiliza elemente și instrumente ajutătoare, inclusiv date statistice și grafice.					
26	Respect diversitatea culturală și nevoile oamenilor.					
27	Sunt implicat, alături de alte persoane, pentru a susține interesul comun sau public.					
28	Simt dorința de a dezbate și a susține validitatea argumentelor.					

29	Știu să recunosc și să folosesc software-ul în viața de zi cu zi.					
30	Nu am nicio problemă să folosesc gândirea logică și rațională în viața de zi cu zi.					
31	Am o gândire strategică și am capacitatea de a rezolva probleme.					
32	Sunt o persoană curioasă.					
33	Pot căuta informații în diverse surse despre orice subiect care mă interesează.					
34	Sunt interesat de experimente, descoperiri științifice și inovații tehnologice.					
35	Îmi plac provocările și sarcinile noi.					
36	Sunt gata să fac compromisuri.					
37	Pot comunica și negocia eficient cu alte persoane.					
38	Pot conduce o conversație pentru a obține un răspuns.					
39	Pot înțelege comunicările scrise într-o limbă străină.					
40	Pot lucra individual la o sarcină.					
41	Mă interesează evenimentele politice și socio-economice.					
42	Sunt fericit să particip la evenimente culturale.					
43	Pot lucra în grup/echipă la o sarcină.					
44	Respect intimitatea și diversitatea altor persoane.					
45	Sunt conștient de incertitudine, ambiguitate și risc ca parte a luării deciziilor în cunoștință de cauză.					
46	Sunt implicat în procese creative.					
47	Pot mobiliza alți oameni.					
48	Tratez proprietatea intelectuală și culturală în mod etic și responsabil.					

## CHEIA: INTERPRETAREA REZULTATELOR – PENTRU CONSILIERUL ÎN CARIERĂ

Pentru.....

Metodologia acestei fișe de măsurare se bazează pe Recomandarea Consiliului din 22 mai 2018 privind cele 8 competențele cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții. Fiecare dintre aceste competențe este descrisă ca o combinație de cunoștințe, abilități și atitudini:

- **cunoașterea** se referă la fapte și cifre, concepte, idei și teorii care sunt deja stabilite și ajută la înțelegerea unui anumit domeniu sau unei anumite probleme;
- **abilitățile** sunt definite ca fiind capacitatea de a efectua procese și de a utiliza cunoștințele existente pentru a obține rezultate;
- **atitudinile** descriu modul de a acționa sau de a răspunde anumitor idei, oameni sau situații.

Întrebările au fost formulate astfel încât să atribuie o valoare fiecărui răspuns, conform legendei:

Niciodată - 1 punct ; Rareori - 2 puncte ; Câteodată - 3 puncte; Adesea- 4 puncte;

Întotdeauna - 5 puncte

Valorile scorului (punctajul) pentru fiecare întrebare trebuie adăugate și înregistrate în tabelul de mai jos:

COMPETENȚĂ	ÎNTREBĂRI ALOCATE	PUNCTAJ (TOTAL PUNCTE CĂȘTIGATE)
COMPETENȚE DE ALFABETIZARE (Înțelegerea și crearea informațiilor)	3 , 12 , 14 , 33 , 38	.....
COMPETENȚE LINGVISTICE	1 , 7 , 13 , 18 , 39	.....
COMPETENȚE ÎN DOMENIUL MATEMATICII, ȘTIINȚEI, TEHNOLOGIEI ȘI INGINERIEI	A . 2 , 6 , 10 , 25 , 28 B . 4 , 15 , 19 , 30 , 34	A. .... B. ....
COMPETENȚE DIGITALE	5 , 11 , 16 , 20 , 29	.....
COMPETENȚE PERSONALE,	8 , 17 , 21 , 26 , 36 , 40 , 43	.....

<b>SOCIALE ȘI DE ÎNVĂȚARE</b>		
<b>COMPETENȚE CIVICE</b>	<b>9 , 22 , 27 , 41 , 44</b>	.....
<b>COMPETENȚE ANTREPRENORIALE</b>	<b>31 , 37 , 45 , 47 , 24 , 35</b>	.....
<b>COMPETENȚE DE SENSIBILIZARE ȘI EXPRESIE CULTURALĂ</b>	<b>23 , 32 , 42 , 46 , 48</b>	.....

Pentru fiecare competență, în funcție de rezultatul obținut, se alocă un nivel conform tabelului de mai jos:

<b>COMPETENȚĂ</b>	<b>REZULTAT MIC</b>	<b>SCOR MEDIU</b>	<b>REZULTAT MARE</b>
<b>COMPETENȚE DE ALFABETIZARE</b>	1-10	11-19	20-25
<b>COMPETENȚE LINGVISTICE</b>	1-10	11-19	20-25
<b>COMPETENȚE ÎN DOMENIUL MATEMATICII, ȘTIINȚEI, TEHNOLOGIEI ȘI INGINERIEI</b>	A. 1-10 B. 1-10	A. 11-19 B. 11-19	A. 20-25 B. 20-25
<b>COMPETENȚE DIGITALE</b>	1-10	11-19	20-25
<b>COMPETENȚE PERSONALE, SOCIALE ȘI DE ÎNVĂȚARE</b>	1-14	15-24	25-35
<b>COMPETENȚE CIVICE</b>	1-10	11-19	20-25



<b>COMPETENȚE ANTREPRENORIALE</b>	1-10	11-21	22-30
<b>COMPETENȚE DE SENSIBILIZARE ȘI EXPRESIE CULTURALĂ</b>	1-10	11-19	20-25

Prezentare generală a nivelului de competență:

<b>COMPETENȚĂ</b>	<b>NIVEL CONFORM REZULTATULUI OBȚINUT</b>
<b>COMPETENȚE DE ALFABETIZARE</b>	
<b>COMPETENȚE LINGVISTICE</b>	
<b>COMPETENȚE ÎN DOMENIUL MATEMATICII, ȘTIINȚEI, TEHNOLOGIEI ȘI INGINERIEI</b>	
<b>COMPETENȚE DIGITALE</b>	
<b>COMPETENȚE PERSONALE, SOCIALE ȘI DE ÎNVĂȚARE</b>	
<b>COMPETENȚE CIVICE</b>	
<b>COMPETENȚE ANTREPRENORIALE</b>	
<b>COMPETENȚE DE SENSIBILIZARE ȘI EXPRESIE CULTURALĂ</b>	

## O descriere detaliată a competențelor cu cunoștințele, abilitățile și atitudinile asociate cu acestea:<sup>2</sup>

### Competențe de alfabetizare (înțelegerea și crearea informațiilor)

Aceste competențe includ identificarea, înțelegerea, crearea și interpretarea conceptelor, sentimentelor, faptelor și opiniilor atât în vorbire, cât și în scris, folosind surse precum imagini, sunete sau materiale digitale în toate domeniile vieții. Importantă în acest context este capacitatea de a comunica eficient și de a comunica eficient cu ceilalți.

Toate interacțiunile lingvistice și procesul de învățare în sine se bazează pe dezvoltarea competențelor în domeniul înțelegerii și creării de informații. Trebuie subliniat faptul că acest lucru se poate desfășura atât în limba maternă, cât și în limba studiată sau în limba oficială.

Abilitățile de bază în această competență sunt în primul rând citirea și scrierea, dar și înțelegerea corectă a informațiilor scrise, este necesară cunoașterea vocabularului, gramaticii și funcțiilor lingvistice. În funcție de situație, comunicarea orală și scrisă, precum și capacitatea de a controla și de a se adapta în diferite contexte.. Cunoștințele necesare în acest domeniu sunt cunoașterea textelor literare și principalele caracteristici ale stilurilor și registrelor lingvistice. Abilitățile importante sunt distingerea și utilizarea surselor de informații, dar și prelucrarea, colectarea sau căutarea acestora. Extrem de importantă în acest sens este capacitatea de a evalua și de a lucra cu informații, precum și gândirea critică.

O atitudine pozitivă în domeniul competenței de a înțelege și de a crea informații este înțeleasă ca un dialog constructiv în interacțiunea cu alte persoane și apreciind valorile estetice. În concluzie, o atitudine pozitivă în domeniul acestei competențe permite atât înțelegerea, cât și utilizarea limbajului în mod conștient, cu un sentiment de responsabilitate socială, care este înțeles ca fiind conștient de faptul dacă și cum limbajul afectează alte persoane.

### Competențe lingvistice

O capacitate fundamentală a multilingvismului este de a comunica corect și eficient în contextul diferitelor limbi. Luând în considerare competențele pe care le acoperă, este identic cu abilitățile de competență de a înțelege și de a crea informații, luând în considerare aspectul social și cultural în contextul nevoilor unei persoane. Competențele lingvistice necesită manipulare atât între diferite limbi, cât și între mass-media și includ competențe interculturale. Acestea includ

---

<sup>2</sup> Pe baza anexei la propunerea de recomandare a Consiliului privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții a Comisiei Europene, Bruxelles, 17.01.2018.

menținerea și aprofundarea competențelor în contextul limbii materne, inclusiv în ceea ce privește limba oficială.

Cunoștințele necesare în acest domeniu sunt vocabularul și gramatica diferitelor limbi și utilizarea interacțiunii verbale, luând în considerare cunoașterea convențiilor sociale sau aspectul cultural și variabilitatea unei anumite limbi.

Competențele de bază în domeniul multilingvismului sunt de a înțelege mesajele vorbite și scrise, creând texte la diferite niveluri de competență într-o anumită limbă, luând în considerare nevoile unei anumite persoane. De asemenea, este importantă abilitatea de a începe, susține și încheia o conversație și de a utiliza în mod corespunzător instrumentele disponibile pentru a învăța limbi străine în mod formal, formal și informal pe tot parcursul vieții.

O atitudine pozitivă în contextul multilingvismului se manifestă prin înțelegerea și aprecierea diversității culturale și manifestarea interesului pentru limbi și comunicare interculturală. Aceasta include, de asemenea, respectul pentru limba maternă, de asemenea, pentru persoanele din alte medii.

### **Competențe în domeniul matematicii, științelor, tehnologiei și ingineriei**

A. Competența matematică se bazează pe capacitatea de a dezvolta și aplica gândirea matematică în situațiile de zi cu zi. Procesele, acțiunea și cunoștințele sunt echivalente în acest context, în timp ce cel de bază este capacitatea de a raționa matematic. Aceste competențe includ, la diferite niveluri, capacitatea și necesitatea de a aplica un mod matematic de gândire. Cunoștințele necesare în acest domeniu sunt în primul rând capacitatea de a număra, cunoașterea măsurilor, înțelegerea termenilor și conceptelor matematice și conștientizarea modului în care dependențele matematice vă permit să rezolvați diverse probleme. Abilitatea de bază este de a aplica principii și procese matematice în viața de zi cu zi, atât în privat, cât și profesional. Este necesar să putem raționa matematic. Aceasta este înțeleasă ca înțelegerea unei dovezi matematice și utilizarea limbajului matematic, precum și utilizarea de ajutoare, cum ar fi datele statistice, graficele. O atitudine pozitivă în contextul matematicii este înțeleasă ca respect pentru adevăr și dorința de a căuta răspunsuri și de a le evalua legitimitatea.

B. Competențele în domeniul științelor naturale includ capacitatea și dorința de a descrie lumea naturală înconjurătoare folosind cunoștințele și metodele lor, folosind în primul rând experimente și observații. Acest lucru vă permite să formulați corect întrebări și să trageți concluzii pe baza dovezilor. Luând în considerare aspectul nevoilor umane, utilizarea cunoștințelor și metodelor poate fi numită competențe tehnice și ingineresti. Competențele în

științele naturii, tehnologie și inginerie includ recunoașterea și determinarea schimbărilor cauzate de activitatea umană și perceperea corectă a responsabilității cuiva ca cetățean. Cunoștințele necesare în cadrul acestei competențe sunt înțelese ca fiind cele mai importante principii care guvernează lumea naturală, aplicarea și înțelegerea conceptelor științifice, teoriilor, principiilor și metodelor și recunoașterea impactului științei, tehnologiei sau activității umane în lumea naturală. Abilitățile în contextul acestei competențe includ înțelegerea științei ca proces general de cercetare folosind metode specifice, gândire logică și rațională, capacitatea de a verifica ipotezele. De asemenea, este important să fii dispus să-ți schimbi convingerile dacă nu sunt aceleași cu dovezile și descoperirile științifice. Înțelegerea și curiozitatea și respectul pentru etică, progresul științific și tehnic în contextul unei persoane și la nivel global sunt atitudinile pe care le îmbrățișează o competență.

### **Competențele digitale**

Domeniul de aplicare al competențelor digitale include utilizarea critică și responsabilă a tehnologiilor digitale și interesul în acest domeniu de a învăța, de a lucra și de a face parte din societate. Capacitatea de a utiliza informațiile, de a comunica și de a colabora, precum și de a opera mass-media sau de a crea conținut digital este extrem de importantă în contextul unei anumite competențe. Un aspect important în acest sens este înțelegerea și aplicarea corectă a problemelor legate de securitatea cibernetică, proprietatea intelectuală, gândirea critică.

În contextul competențelor digitale, este necesar să se înțeleagă modul în care tehnologiile digitale afectează viața de zi cu zi într-un mod pozitiv - comunicare, creativitate, inovare, dar și să fim conștienți de limitările și riscurile asociate acestora. Este necesar să se înțeleagă principiile și mecanismele tehnologiilor digitale și să se cunoască funcțiile de bază ale dispozitivelor, software-ului și rețelelor. Este esențial să adoptăm o abordare critică a relevanței, fiabilității și impactului informațiilor și datelor puse la dispoziție digital și să fim conștienți de principiile juridice și etice legate de utilizarea tehnologiilor digitale. Competențele digitale includ capacitatea de a utiliza, accesa, filtra, evalua, crea, programa și partaja conținut digital. Este necesar să se poată gestiona informațiile și datele, precum și să le protejăm și să folosim software, dispozitive sau roboți eficienți. Atitudinea necesară în acest sens este o abordare etică, sigură și responsabilă a tehnologiei și a conținutului digital.

### **Competențe personale, sociale și de învățare**

Competențele personale, sociale și de învățare sunt în primul rând capacitatea de a gestiona eficient timpul și informațiile, de a lucra cu alte persoane, de a se auto-reflecție și de a controla în mod corespunzător propria învățare și cariera profesională. Acestea includ abilități precum învățarea, rezolvarea incertitudinii, menținerea sănătății mentale și fizice, comportamentele de promovare a sănătății, empatia și gestionarea conflictelor. În acest context, este important să promovăm bunăstarea fizică și mentală. Cunoștințele necesare în acest domeniu sunt de a înțelege principiile generale de comunicare și conduită în diferite societăți sau medii. Cunoașterea sănătății mentale și fizice și a unui stil de viață sănătos este extrem de importantă în acest sens. Acestea includ cunoașterea propriilor strategii de învățare preferate, nevoile dumneavoastră de dezvoltare a competențelor și diferitele modalități de a vă dezvolta competențele și de a căuta oportunități de educație, formare și dezvoltare a carierei sau îndrumare și sprijin disponibile.

Competențele personale, sociale și de învățare se bazează în primul rând pe capacitatea de a-și identifica abilitățile, reflecția critică și luarea deciziilor. Acestea includ capacitatea de a învăța și de a lucra într-un grup și individual, precum și de a vă organiza învățarea, perseverența în învățare, evaluarea și partajarea acesteia, căutarea de sprijin acolo unde este necesar și gestionarea eficientă a propriei cariere profesionale și a interacțiunilor sociale. Rezistența la stres și capacitatea de a comunica eficient în diferite medii și capacitatea de a lucra într-un grup sunt extrem de importante. Pentru o atitudine pozitivă în cadrul acestei competențe, înțelegerea sinelui având grijă de bunăstarea cuiva și de învățarea pe tot parcursul vieții. Importanta în acest context este capacitatea de a-si stabili obiective, de a se motiva, de a ajunge la compromisuri și de a face față schimbării. Aceasta include dorința de a folosi experiența acumulată în procesul de învățare și curiozitatea în căutarea oportunităților de a învăța și de a se dezvolta într-o varietate de situații de viață.

### **Competențe civice**

Competența civică este definită ca fiind capacitatea de a acționa în contextul de a fi un cetățean responsabil și de a participa atât la viața civică, cât și la cea socială, fără a uita structurile sociale, economice, juridice și politice, fiind conștientă de legitimitatea dezvoltării durabile și a evenimentelor globale. Cunoștințele necesare în acest domeniu sunt înțelegerea și aplicarea conceptelor și fenomenelor în cadrul societății larg înțelese, adică oameni, grupuri, organizații, economie și cultură. Aceasta include o înțelegere a valorilor europene într-un context comunitar. Aceste competențe includ cunoașterea multor aspecte, inclusiv a obiectivelor și valorilor societății și ale politicii și conștientizarea schimbărilor climatice, a dezvoltării durabile, a schimbărilor

demografice și a cauzelor acestora. Această competență include, de asemenea, o înțelegere a dimensiunilor multiculturale și socioeconomice ale societăților europene. Competențele necesare în cadrul acestei competențe sunt, mai presus de toate, capacitatea de a se angaja în numele unui interes comun pentru a dezvolta societatea într-o dimensiune cu multiple fațete. Acest lucru este înțeles ca gândire critică și luarea în considerare holistică a problemelor, precum și capacitatea de a formula argumente și de a participa constructiv la activitățile comunității și procesele decizionale la toate nivelurile - local, național, internațional, inclusiv european. Fără îndoială, cea mai importantă atitudine aici este de a asigura respectarea drepturilor omului, care este baza democrației. Această competență include, de asemenea, sprijinirea și promovarea diversității sociale și culturale, a stilurilor de viață durabile, promovarea păcii și a non-violenței și asumarea responsabilității pentru mediu.

### **Competențe antreprenoriale**

Competența în acest domeniu se bazează în principal pe cunoștințe și abilități cu privire la modul în care utilizarea oportunităților și ideilor se poate transforma în valoare pentru alții. Antreprenoriatul este în primul rând o manifestare a creativității, a gândirii critice, a capacității de a rezolva probleme, de a lua măsuri și inițiative, fiind în același timp axat pe acțiuni comune, care constă în planificarea de proiecte cu valoare financiară și culturală socială. Competența antreprenorială se aplică tuturor sferelor vieții și activității umane – personale, profesionale și sociale.

Cunoștințele necesare în acest domeniu sunt de a învăța despre procesele economice și economice, oportunitățile și provocările în contextul social și din punctul de vedere al angajatorului sau al organizației. Este extrem de important să fiți conștienți de dezvoltarea durabilă sau de principiile etice și să țineți cont de punctele forte și punctele slabe. Competența în domeniul antreprenoriatului ar trebui să fie luată în considerare în ceea ce privește individul, precum și munca în grup. Ele se bazează în primul rând pe creativitatea larg înțeleasă, care este înțeleasă ca gândire strategică, rezolvarea problemelor sau reflecție constructivă, luând în considerare aspecte inovatoare. O abilitate esențială este capacitatea de a lua decizii financiare, de a conduce o afacere, de a comunica eficient și de a lua decizii informate. O atitudine antreprenorială este înțeleasă în primul rând ca un sentiment de inițiativă, activitate, deschidere, curaj și, într-o mare măsură, perseverență. Această atitudine se caracterizează și prin empatie, grijă față de ceilalți, fiind responsabilă și etică în acțiunile întreprinse.

## Competențe de sensibilizare și expresie culturală

Competența în conștientizarea și exprimarea culturală este în primul rând creativitatea în contextul ideilor, autoexprimarea și înțelegerea în contextul diferitelor culturi, luând în considerare diferite tipuri de exprimare și forme culturale, precum și respectul pentru acest proces. Extrem de importantă în acest sens este manifestarea angajamentului față de înțelegere, dezvoltare și capacitatea de a-și exprima propriile idei și acțiuni, făcând parte din societate și având un sentiment de apartenență la ea.

Aceste competențe necesită, fără îndoială, cunoașterea și cunoașterea culturilor și expresiilor în contextul local, național, european și global – limbi, tradiții, expresii. Important din punct de vedere al conștientizării și exprimării culturale este înțelegerea relației dintre creator, participant și public din punctul de vedere al multor domenii de activitate din acest domeniu - muzică, dans, teatru, film și multe altele, de asemenea forme hibride. Abilitățile de bază în acest domeniu sunt exprimarea empatică și interpretarea ideilor, emoțiilor și experiențelor într-o perspectivă cu multiple fațete, prin care sunt înțelese diferite tipuri de artă și forme culturale. De asemenea, este extrem de important să fim deschiși și culturali, să ne exprimăm și să o respectăm, să nu uităm de o abordare responsabilă a proprietății intelectuale, să obținem valori personale și să ne implicăm în procese creative atât într-un grup, cât și independent.

## VIII. BIBLIOGRAFIE

1. Recomandarea Consiliului din 22 mai 2018 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții, Comisia Europeană, Bruxelles, 2018
2. Anexă la propunerea de recomandare a Consiliului privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții, Comisia Europeană, Bruxelles, 2018