



Ministerul Educației și Cercetării

## UNIVERSITATEA DIN PETROȘANI

Str. Universității, nr. 20, 332006, Petroșani, Hunedoara, ROMÂNIA

Tel: +40 (254) 54 29 94, Fax: +40 (254) 54 34 91,

e-mail: rector@upet.ro | www.upet.ro

### SERVICII DE CONSILIERE ÎN DOMENIUL CARIEREI DIDACTICE

În Universitate funcționează *Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră (CCOC)* a studenților. Acesta este un serviciu academic, care funcționează în subordinea Senatului și în colaborare cu alte structuri ale universității, fiind punctul de conexiune între Universitate și organizațiile cu rol de potențiali ofertanți de locuri de muncă. Serviciile oferite de CCOC sunt gratuite. Misiunea CCOC este să asigure studenților și absolvenților următoarele servicii:

- de *consiliere* în procesul accederii la oportunități de studii în Universitatea din Petroșani sau în alte universități din țară și străinătate și al participării la proiecte naționale și internaționale de învățământ (dezvoltarea carierei);
- de *informare* asupra drepturilor și obligațiilor studenților (conform Ghidului studentului);
- de *orientare sau re-orientare profesională* (planificarea carierei);
- de *consiliere* în căutarea și obținerea unui loc de muncă.

#### 1. MANAGEMENTUL CARIEREI DIDACTICE

##### 1.1. Cariera / Managementul carierei

###### *Obiective:*

- definirea noțiunilor „cariera”, „cariera didactică”, „management”, „managementul carierei didactice”;
- înțelegerea și însușirea acestor noțiuni;
- dezvoltarea competențelor profesionale în domeniul managementului carierei didactice.

Toate definițiile din manuale și dicționare, indiferent că se referă la orientarea profesională la nivel școlar sau la cariera profesională, fac referire prin conținutul lor la aspecte psihologice ce țin de aptitudini, aspirații, motivații individuale, corelate cu cerințele sistemului în care individul își desfășoară activitatea. Aspectul important este cel al percepției individuale față de propria carieră, corelat cu aptitudinile personale și posibilitățile de realizare. Aici intervine realismul persoanei în aprecierea proprie, situație pe care consilierul o poate obiectiva, precum și nivelul de aspirație și motivație individuală.

În managementul resurselor umane, în sens tradițional, cariera profesională înseamnă o succesiune de etape în urma cărora individul ajunge într-o funcție importantă, cu recunoaștere socială și bine plătită (cariera didactică, militară, medicală etc.).

Pentru a defini cariera trebuie să avem în vedere:

- contribuția individului la dezvoltarea propriei cariere;
- contribuția organizațiilor în care evoluează;
- contextele pe care le intersectează;
- calitatea legislației specifice și maniera de aplicare a acesteia.

Cariera este o succesiune de activități și poziții profesionale pe care o persoană le atinge, ca și atitudinile, cunoștințele și componentele asociate, care se dezvoltă de-a lungul timpului. Sunt trei elemente importante pentru a înțelege ce este aceea o carieră:

- Cariera este un proces dinamic în timp, care are două dimensiuni:

- *Carierea externă* - succesiunea obiectivă de poziții pe care individul le parcurge în timp;
- *Carierea internă* - interpretarea pe care o dă individul experiențelor obiective prin prisma subiectivității sale;
- Carierea presupune interacțiunea între factorii organizaționali și cei individuali. Percepția postului ca și poziția adoptată de către individ, depind de compatibilitatea între ceea ce concepe individul potrivit pentru sine (aptitudini, nevoi, preferințe), și ceea ce reprezintă postul de fapt (constrângeri, oportunități, obligații).
- Carierea oferă o identitate ocupațională. Profesia, poziția ocupată, organizația în care lucrează fac parte din identitatea individului.

Managementul carierei trebuie văzut prin prisma intereselor organizațiilor și ale angajaților. În această idee, managementul carierei are în vedere atât *procesul de planificare a carierei* care vizează modul de avansare a angajaților în cadrul organizației conform necesităților acesteia, performanțele angajaților, potențialul acestora și preferințele lor, cât și *asigurarea succesiunii manageriale* cu menirea de a asigura pe cât posibil organizația că va dispune de persoanele de care are nevoie pentru a-și atinge obiectivele.

Privit din punct de vedere al celor două categorii de interese, managementul carierei trebuie să răspundă celor trei scopuri generale :

- să asigure satisfacerea necesităților organizației în ceea ce privește succesiunea managerială;
- să ofere angajaților cu potențial instruire și experiență practică pentru a-i pregăti pentru nivelul de responsabilitate pe care ar putea să-l atingă;
- să ofere angajaților cu potențial îndrumarea și încurajarea de care au nevoie pentru a și-l fructifica și pentru a face o carieră de succes în cadrul organizației sau nu, conform talentului și aspirațiilor proprii.

Practic, așa cum sugerează specialiștii în managementul resurselor umane, managementul carierei reprezintă un model care implică multiple interdependențe funcționale dintre *planificarea carierei individuale, planificarea carierei organizaționale și dezvoltarea carierei*.

Planificarea carierei este partea esențială a procesului de management al carierei.

## 1.2. Strategii de carieră

*Obiective:*

- formarea de competențe privind definirea strategiei de carieră;
- identificarea și analizarea corectă a determinanților strategiei de management al carierei;
- posibilitatea stabilirii și justificării rolului și trăsăturilor specifice strategiei de management a carierei didactice.

Strategiile de carieră, care îl privesc pe individ, își propun anticiparea problemelor și planificarea pe termen lung. Câteva din aceste strategii sunt:

- cunoaște-te pe tine însuși - și care propune o analiză atentă a orientării carierei, a punctelor slabe/tari, a locului în companie.
- cunoaște-ți mediul profesional - cunoscând mediul, problemele economice, companiile competitori, se pot anticipa atât evenimentele neplăcute cât și ocaziile. Urmărind semnalele din domeniul de activitate și culegând un permanent feed-back nu poți fi luat prin surprindere.
- îngrijește-ți reputația profesională - înseamnă să îți evidențiezi abilitățile și realizările, tot ceea ce te individualizează, ce demonstrează calități speciale, posibilitatea de a investi și capacitatea de a finaliza proiecte.
- rămâi mobil, vandabil, mereu în evoluție - înseamnă să urmărești corespondența între competențele personale și cele căutate pe piața forței de muncă, a celor ușor transferabile.
- fii atât specialist cât și generalist - trebuie dezvoltat un domeniu de expertiză, de specialitate dar trebuie păstrată o anumită flexibilitate și nu trebuie să te plafonezi. Stăpânirea unui domeniu foarte restrâns te face inflexibil și vulnerabil.
- documentează reușitele proprii - înseamnă să poți oferi dovada a ceea ce ai realizat, rezultatele și realizările identificabile sunt mai valoroase în piața forței de muncă.

- pregătește întotdeauna un plan de rezervă și fii gata să acționezi - care se leagă foarte bine cu celelalte indicații de a fi mereu activ.
- menține-te în formă financiară și psihică - înseamnă să ai mereu asigurată o bază, un confort și un echilibru în plan psihic și material.

### 1.3. Sisteme de formare continuă a cadrelor didactice

#### *Obiective:*

- definirea conceptului de „formare continuă” a personalului didactic;
- stabilirea strategiei de formare continuă a cadrelor didactice;
- însușirea standardelor profesionale specifice profesiei didactice;
- identificarea rolului și ponderii criteriilor și probelor vocaționale în recrutarea și selecția pentru formarea inițială a personalului didactic;
- recunoașterea stadiilor și programelor de perfecționare a personalului didactic;
- identificarea modalităților de promovare a personalului didactic.

#### *Strategia formării continue a cadrelor didactice*

Formarea continuă a cadrelor didactice reprezintă soluția structurală adoptată la nivelul sistemelor moderne de învățământ.

Conceptul de formare continuă definește un ansamblu de activități teoretice și practice, instituționalizate la nivel de sistem, care angajează participarea educatorilor în vederea amplificării cunoștințelor lor psihopedagogice, metodice și de specialitate necesare pentru dezvoltarea unor aptitudini și a atitudini socio-profesionale optime în raport cu cerințele unui învățământ de calitate.

Activitatea de formare continuă a cadrelor didactice angajează două acțiuni complementare:

- înnoire și perfecționare a practicilor profesionale prin actualizarea cunoștințelor însușite în timpul formării inițiale;
- re-orientarea profesională prin noi competențe validate inclusiv prin obținerea unor diplome.

Formarea inițială a cadrelor didactice este realizată prin instituții din învățământul superior de lungă durată. Pentru dobândirea statutului de profesor, „studentii și absolvenții instituțiilor de învățământ superior sunt obligați să participe la activitățile Departamentului de Pregătire a personalului didactic”.

Formarea continuă a cadrelor didactice este realizată prin:

- activități de perfecționare metodică și psihopedagogică realizate la nivelul catedrelor sau al colectivelor de specialitate din unitățile de învățământ;
- conferințe, seminarii, dezbateri sau alte forme speciale de perfecționare, organizate la nivel interșcolar, teritorial și național;
- cursuri de perfecționare a pregătirii de specialitate, metodice și psihopedagogice pentru obținerea definitivatului și a gradelor didactice și pentru susținerea examenelor de reciclare.

#### *Competențe specifice profesiei didactice*

Indiferent de poziționarea paradigmatică adoptată, *competența didactică* este obiectivul central al tuturor programelor de formare profesională.

*Structura competenței didactice* este următoarea:

- competențe profesional-științifice;
- competențe psihopedagogice;
- competențe psihosociale și relaționale;
- competențe manageriale;
- competențe instituționale.

#### *Stadii / Programe de perfecționare*

Personalul încadrat în învățământul preuniversitar pe funcțiile didactice și didactice auxiliare beneficiază de dreptul de a participa la oricare din formele de organizare a perfecționării/formării continue. Formarea continuă se realizează în principal prin:

- programe și activități de perfecționare a pregătirii științifice, psihopedagogice și didactice sau în domeniile conducerii, îndrumării și evaluării învățământului;
- cursurile de pregătire și examenele pentru acordarea definitivării în învățământ și a gradelor didactice II și I;
- programe de conversie profesională.

#### *Modalități de promovare a cadrelor didactice*

Procesul de acordare a gradelor didactice marchează evoluția în carieră a personalului didactic.

Acordarea *definitivării în învățământ* semnifică recunoașterea competențelor minime acceptabile dobândite de către o persoană care a optat pentru cariera didactică și care garantează, în acest fel, că dispune de pregătirea necesară pentru exercitarea profesiei didactice și poate intra pe o rută de profesionalizare ascendentă.

Acordarea *gradului didactic II* semnifică dobândirea de către cadrul didactic a unui plus de profesionalizare, confirmat de rezultatele obținute la probe special concepute pentru a pune în evidență *valoarea adăugată* achiziționată în intervalul parcurs de la obținerea definitivării.

Acordarea *gradului didactic I* semnifică dobândirea de către cadrul didactic a unui nivel înalt de maturitate profesională și expertiză, care îl recomandă ca pe un generator de bune practici în mediul educațional școlar.

Definitivarea în învățământ și gradele didactice II și I pot fi obținute de personalul didactic de predare care îndeplinește condițiile privind studiile de specialitate, pregătirea psihopedagogică, vechimea la catedră și performanțele profesionale.

## **2. CONSILIEREA PENTRU CARIERA DIDACTICĂ**

#### *Obiective:*

- definirea rolului programelor de formare continuă a cadrelor didactice debutante;
- identificarea programelor de consiliere și sprijin pentru îmbunătățirea accesului și participării la educație;
- dezvoltarea oportunităților de carieră în învățământ pentru cadrele didactice.

Orientarea carierei a unui individ este importantă atunci când o raportăm la profesia pe care acesta o are, este un tipar relativ stabil al talentelor, valorilor, atitudinilor și activităților ocupaționale. Activitățile de orientare trebuie să vizeze educarea tinerilor pentru independență și flexibilitate între cinci domenii de competență:

- cunoașterea de sine-autocunoașterea (personalitate și atitudini, aptitudini și realizări, cunoaștere și stil de învățare, valori, interese și spiritul întreprinzător);
- informații ocupaționale - cercetări cu privire la profesie (căutarea de informații, interviul de documentare, practica și voluntariatul, experiența practică, tendințele profesiei);
- luarea deciziei (obiective de carieră și personale, servicii prestate pentru colectivitate, învățarea continuă);
- planificarea, contacte de angajare, CV și scrisori de intenție, interviuri;
- rezolvare de probleme.

Aceste competențe dobândite permit exercitarea unui control asupra propriei dezvoltări și asigură flexibilitatea în managementul carierei.

Elementele comune ale intervențiilor educaționale de orientare sunt:

- expunerea de informații ocupaționale;
- clarificarea aspirațiilor vocaționale;
- achiziționarea de structuri cognitive integrative pentru informațiile despre sine, ocupații și relațiile complexe dintre acestea;

- suport social în explorarea propriei persoane și a diverselor trasee educaționale și profesionale.

*Informații despre carieră:*

- starea generală a pieții muncii;
- structura locului de muncă;
- starea generală a economiei;
- mituri legate de carieră;
- oportunități de formare.

*Relații semnificative:*

- așteptările celorlalți;
- tradiții în familie;
- planuri legate de relațiile interpersonale (căsătorie, copii);
- statut socio-economic;
- planurile persoanelor semnificative (părinți, soț, prieteni).

*Autocunoașterea:*

- stil decizional;
- atitudini și credințe;
- interese;
- deprinderi și abilități;
- valori;
- stil de viață.

Prin intersecția *Autocunoașterii*, *Relațiilor semnificative* și a *Informațiilor despre cariera* se poate alege cariera.

Alegerea profesiei și a locului de muncă reflectă imaginea de sine a individului. Unul din cele mai importante elemente ale orientării vocaționale îl constituie dezvoltarea imaginii de sine, prin activități de explorare și autocunoaștere și o orientare pozitivă asupra caracteristicilor personale.

Caracteristici personale relevante pentru cariera sunt:

- *Interesele* reprezintă preferințele cristalizate ale unei persoane pentru anumite domenii de cunoaștere sau de activitate. Ele constituie unul din elementele importante de decizie în carieră. Preferințele pentru anumite domenii de cunoaștere și activități favorizează alegerea ocupațiilor în care aceste interese pot fi valorificate;
- *Valorile* reprezintă convingerile bazate ale indivizilor. Ele sunt surse motivaționale și ale standardelor individuale de performanță într-un anumit domeniu;
- *Caracteristicile de personalitate* reprezintă paternuri tipice de gândire, comportament, afectivitate și relaționare pe care le posedă și manifestă o persoană. Personalitatea este variabila centrală determinantă în alegerea și adaptarea la carieră.
- *Aptitudini și deprinderi*. Aptitudinea reprezintă potențialul unei persoane de a învăța și obține performanța într-un anumit domeniu. Dezvoltată prin învățare și exersare aptitudinea devine abilitate, iar prin aplicare în practică și automatizare, abilitatea devine deprindere.

Calități pe care angajatorii le evaluează: cooperarea, fermitate în apărarea principiilor, calm, adaptarea la schimbare, loialitate, spirit de observație, sinceritatea, empatie, toleranța, perspicacitate, capacitatea de a-și planifica singur munca, inițiative în realizarea diverselor sarcini și acțiuni, orientarea spre progres și autodezvoltare, capacitatea de analiză, exprimarea clară, buna dispoziție, capacitatea de a dobândi cu ușurință noi deprinderi, conștiinciozitatea, respect față de colegi, abilități decizionale, responsabilitate pentru munca realizată, diplomație, discreție, eficiență în realizarea sarcinilor, stabilitate emoțională, entuziasmul în muncă, onestitate, imaginație, adaptabilitate în munca de echipă.

Au fost aprobate în ședința Senatului din data de 25.06.2020, prin Hotărârea Senatului nr. 107/25.06.2020.

Director DPPDFC,  
Conf. univ. dr. ing. Sorin MIHĂILESCU