

INFORMAȚII PRODUS

CONSILIERE EDUCAȚIONALĂ ȘI ORIENTARE ÎN CARIERĂ

PI_2015_Hpi_17+

SCOP

Cartografierea personalității și a intereselor elevului, precum și a opțiunilor educaționale și de carieră ale acestuia.

AUDIENȚĂ

Elevii liceu, grupa de vârstă 17+

CONTEXT

Chestionarul de orientare în carieră după modelul Holland este folosit pentru o mai bună cunoaștere a elevului și a opțiunilor educaționale și de carieră ale acestuia.

TESTARE

Consiliere educațională și orientare în carieră este un instrument de evaluare online și se adresează persoanelor din grupa de vârstă 17+. Rezultatul evaluării este confidențial.

DURATA

< 30 minute

DESCRIERE

Raportul acestui chestionar ne oferă informații esențiale pentru o mai bună cunoaștere a elevului și a opțiunilor educaționale și de carieră ale acestuia. În cadrul acestui chestionar se identifică două direcții de evaluare, atât în ceea ce privește interesele personale ale elevului, cât și cu privire la personalitatea acestuia. Interesele personale reprezintă preferințele elevului în legătură cu o anumită activitate sau cu un anumit mediu de lucru; în această secțiune vor fi descrise interesele personale ale elevului analizate din punctul de vedere al fiecăruia din cele șase tipuri de personalitate ale modelului Holland. În secțiunea complementară va fi analizată personalitatea elevului, luând în considerare criterii precum: comunicarea, lucrul în echipă, planificarea și organizarea, lucrul pe cont propriu, adaptarea la schimbare etc. În vederea consilierii elevilor în procesul de orientare școlară și educațională, vor fi combinate rezultatele celor două părți ale testării. Astfel, în funcție de interesele personale exprimate și de personalitatea elevului, vor fi analizate activitățile și mediile de lucru care i se potrivesc cel mai bine. În acest scop vor fi enumerate exemplificativ profesii reprezentative pentru fiecare domeniu în parte.

TEORIA TRĂSĂTURĂ-FACTOR (HOLLAND)

Prima lucrare modernă despre teoria carierei intitulată Alege-ți cariera, de Frank Parsons a apărut în 1909. Modelul potrivirii, bazat pe înțelegerea propriei persoane, a necesităților locului de muncă și a alegerii bazate pe un proces de raționament real este în continuare reperul care se află la baza multor teorii, precum și a practicii de orientare a carierei. În mod deosebit, modelele de educație în vederea dezvoltării unei cariere, folosite în multe țări, se bazează, în mare măsură, pe ideea acestei potriviri.

Teoria lui Holland (1997) este un exemplu de teorie trăsătură - factor. Aceasta se bazează pe mai multe afirmații:

1. Personalitatea individului este factorul primar în alegerea profesiei.
2. Profilul intereselor reflectă personalitatea.
3. Indivizii dezvoltă păreri stereotipe cu privire la ocupații (de ex., considerăm că un contabil este punctual, relativ introvertit, nesociabil etc.). Aceste opinii ne modelează părerea despre ocupații și joacă un rol fundamental în alegerea ocupației.
4. Orice persoană își caută o ocupație care să fie congruentă cu personalitatea sa și care să-i permită să-și exercite atitudinile și să-și valorifice calitățile. O bună potrivire duce la succes și satisfacție.

După părerea autorului, personalitatea este rezultatul interacțiunii dintre caracteristicile moștenite, care sunt esențiale pentru dezvoltarea intereselor specifice și activitățile la care este expus un individ. Holland recunoaște că interacțiunea conduce în ultimă instanță la formarea personalității.

Holland susține că cele mai multe persoane pot fi clasificate în șase tipuri pure: realist, investigator, artist, sociabil, întreprinzător și convențional.

Oamenii realiști reacționează față de mediu într-un mod obiectiv, concret, manipulativ din punct de vedere fizic. Evită sarcinile care necesită calități intelectuale, artistice sau sociale (nu sunt potriviți ca lideri). Sunt materialişti, masculini, nesociabili și stabili emoțional. Preferă profesiile tehnice, agricole sau meșteșugărești cu activități care implică lucrul cu mașinile, o activitate fizică (de exemplu, sport) etc.

Persoanele investigatoare reacționează față de mediu folosind inteligența, manipulând idei, cuvinte și simboluri. Evită situațiile sociale, sunt nesociabile, masculine, insistente și introvertite. Preferă sarcinile științifice, teoretice (de exemplu, cititul, algebra, colecționarea de obiecte) și activități creatoare cum ar fi sculptura, pictura, muzica. Preferă să lucreze într-un mediu academic sau științific.

Persoanele artistice fac față mediului folosind forme și produse ale artei. Se bazează pe impresii subiective, sunt nesociabile, feminine, supuse, sensibile, impulsive și introspective. Preferă profesiile muzicale, artistice dramatice și nu le plac activitățile masculine și rolurile care implică muncă fizică.

Persoanele sociabile preferă să intre în contact cu alții. Acestea caută interacțiunea socială în mediul educațional, terapeutic și religios. Se consideră persoane sociabile, vesele, cu simțul răspunderii, care obțin succese și le place să se afirme.

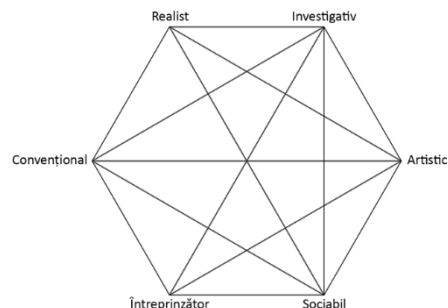
Persoanele întreprinzătoare au spirit de aventură, sunt dominante și impulsive. Sunt persuasive, vorbărețe, extravertite, încrezătoare, agresive și exhibiționiste. Preferă ocupații din domeniul vânzărilor și al managementului, unde pot să-i domine pe alții. Au nevoie de putere și de recunoașterea calităților de către cei din jur.

Persoanele convenționale au nevoie de aprobarea celor din jur. Creează o impresie bună deoarece sunt ordonate, sociabile, corecte, dar sunt lipsite de originalitate. Preferă ocupații de funcționari cu activități stabile și bine definite în domeniul afacerilor. Acordă o importanță deosebită chestiunilor economice și se consideră masculine, dominante, rigide și stabile. Au mai mult calități matematice decât verbale.

Holland susține, de asemenea, că există șase medii de muncă analoage cu tipurile pure de personalitate descrise mai sus. Așa cum s-a arătat deja, indivizii își selectează mediul de muncă care este congruent cu tipul lor de personalitate. În

intervențiile de consiliere este importantă ajutarea clientului în a-și alege un mediu de muncă care să se potrivească cel mai bine cu tipul său de personalitate.

Tipurile de personalitate pot fi structurate în funcție de un model consecvent. Acest model este numit modelul hexagonal (vezi figura: Modelul hexagonal pentru interpretarea relațiilor intra și inter-clase). Sursa: Holland, J. L. (1994), *Self-Directed Search: Technical Manual*, Odessa: Psychological Assessment Resources.



Intervenția se întemeiază pe măsurătorile referitoare la tipul de personalitate obținute prin utilizarea unui inventar de interese. Unui individ îi pot corespunde unul, două sau toate cele șase tipuri de personalitate. Profilul obținut prin ierarhizarea tipurilor pentru o persoană, dat de scorurile măsurătorilor se numește „subtip” și redă codul întreg pentru toate tipurile. În mod curent, totuși, în evaluare și intervenție sunt folosite cele mai importante trei litere ale codului de tip. Codul de trei litere, cunoscut, în general, sub numele de codul Holland, permite înțelegerea personalității individului.

Pentru a înțelege codul, Holland definește patru indicatori sau semne de diagnostic, după cum urmează.

Congruența: acest indicator reflectă gradul de potrivire dintre personalitatea individului și mediul său de muncă. Cel mai înalt nivel de congruență va fi dacă respectivul cod de trei litere al personalității este același, în privința conținutului și al succesiunii, cu codul de trei litere al mediului de muncă în care respectivul individ dorește să intre. Indicatorii cu congruență înaltă au drept rezultat o alegere stabilă a profesiei, rezultate bune în aceasta și un grad înalt de satisfacție.

Consecvența: aceasta este măsura coerenței interne a punctajelor obținute de o persoană. Consecvența se calculează prin examinarea poziției primelor două litere ale codului lui Holland de pe hexagon (vezi mai sus). Cu cât este mai apropiată poziția pe hexagon, cu atât codul este mai consecvent. Subtipurile cu coduri adiacente sunt consecvente (de ex., convențional și întreprinzător). Se consideră a fi tipuri inconsecvente cele care sunt situate față în față unul cu celălalt (de exemplu, realist și sociabil). Claritatea scopurilor unui individ și percepția lui despre sine, care sunt definitorii pentru decizia în alegerea carierei, sunt direct proporționale cu tipul Holland. Un tip consecvent va avea scopuri mai clare și o percepție despre sine mai limpede decât un tip inconsecvent. Pentru tipul consecvent, alegerea carierei va fi mult mai ușoară.

Diferențierea: aceasta măsoară cristalizarea intereselor și a profilului individului. Diferențierea este definită astfel: punctajul cel mai mare minus punctajul cel mai mic al celor trei punctaje reprezentate de codul de trei litere. Diferențierea cea mai mare (punctaj mare) se constată atunci când se găsește un grad înalt de conturare a caracteristicilor unui anumit tip, iar o diferențiere scăzută se va constata în cazul unui profil plat, cu punctaje relativ identice la toate trei tipurile. Un tip diferențiat va avea scopuri mult mai clare și o percepție despre sine mai bine cristalizată decât tipul nediferențiat. Alegerea carierei va fi mai ușoară pentru tipul diferențiat decât pentru cel nediferențiat și aceste alegeri vor fi mai stabile.

Identitatea: reflectă claritatea scopurilor, intereselor și talentelor unei persoane. Este legată de diferențiere și de consecvență.

Consecințe în practica orientării. În acest model practica orientării se bazează, în esență, pe administrarea unui inventar al intereselor (de exemplu, Cercetarea autodirecționată a lui Holland, Chestionarul de interese profesionale al lui Strong sau cel pentru definirea codului Holland. Acest cod reprezintă elementul esențial al explorării posibilităților ocupaționale și de carieră. Consilierul sau clientul trebuie să aibă, mai întâi, o imagine clară a semnificației codului. Totodată, trebuie stabilit în ce măsură acest cod este diferențiat sau consecvent și dacă reflectă scopurile și interesele exprimate. Dacă nu, este necesar să se inițieze o procedură de autoexplorare. Dacă da, clientul ar trebui să-și caute ocupația care se potrivește cel mai bine cu profilul său. Acest lucru se poate face utilizându-se Lista de Ocupații (o listă de ocupații, în care fiecare este caracterizată prin Codul Holland; lista a fost elaborată de experți care au evaluat toate ocupațiile).

Câteva reflecții. Această teorie se bucură de multă popularitate printre practicieni, mai ales în America de Nord. Faptul se datorează, în primul rând, simplității și clarității utilizării acesteia, existenței materialului de testare și disponibilității materialelor de referință care fac posibilă autoevaluarea. Clienții și consilierii au sentimentul că prin completarea unui

simplu chestionar înțeleg totul, că apartenența la un anumit tip îi va face să găsească - într-un moment crucial al schimbării - „căsuța” cu cele mai potrivite „locuri de muncă” sau „funcții”.

În realitate însă, alegerea unei cariere este mult mai complicată, nu este întotdeauna atât de stabilă și nici nu există o singură „căsuță” care să fie cea mai bună. Există mai multe schimbări în viața unui om care nu pot fi întotdeauna prevăzute. Schimbările de mediu și cele individuale sunt frecvente, personalitatea - deși relativ stabilă - se poate modifica, același lucru fiind valabil și pentru profilurile ocupaționale.

Se mai pot face încă alte câteva observații fundamentale în legătură cu aplicarea acestei teorii:

- Cele șase tipuri de personalitate reprezintă un model interesant de clasificare a intereselor unui elev. Însă acest model nu este fără îndoială singurul valabil și are chiar anumite limite. Tipurile definite inițial, în mod ipotetic, de Holland nu se regăsesc și la alți cercetători. Alte combinații de interese se pot găsi frecvent, în special dacă acest lucru se face prin analiza grupurilor ocupaționale și analiză statistică. Tipologia prestabilită, bazată pe inventarul de interese care urmărește numai măsurarea tipologiei nu va permite niciodată individului să-și descopere alte interese, care s-ar putea să fie mai importante pentru el decât cele evidențiate de Holland. De exemplu, tipul omului „căruia îi place să stea în aer liber”, menționat frecvent de alți autori, nu va putea fi detectat. Cel mai apropiat în clasificarea lui Holland ar fi tipul „întreprinzătorului”. Acesta însă nu coincide total cu tipul celui care preferă acțiunile în aer liber.
- Pe lângă aceasta, apar și dubiile cu privire la aplicabilitatea sa la alte culturi. Într-adevăr:
 - Materialele nu sunt întotdeauna disponibile în alte țări, adaptarea lor nu este ușoară, necesitând un volum considerabil de investiții.
 - Deși Holland și adepții lui susțin că modelul lor este universal aplicabil, studiile experimentale au arătat că, de exemplu, modelul hexagonal nu se regăsește și în alte culturi în afară de cea americană. Și aceasta este o problemă reală, pentru că modelul hexagonal este fundamental pentru aplicarea teoriei.

Înseamnă aceasta că respingem totul? Evident că nu. Pentru orientarea școlară, de aici se pot prelua două mesaje:

- Este esențial să avem o bună cunoaștere a profilului intereselor elevului. Este foarte important să-i oferim elevului posibilitatea de a-și testa profilul intereselor în mod sistematic și controlat.
- Potrivirea corectă între personalitate și profilul muncii trebuie să se afle în centrul oricărui program de dezvoltare a carierei.

SCORING

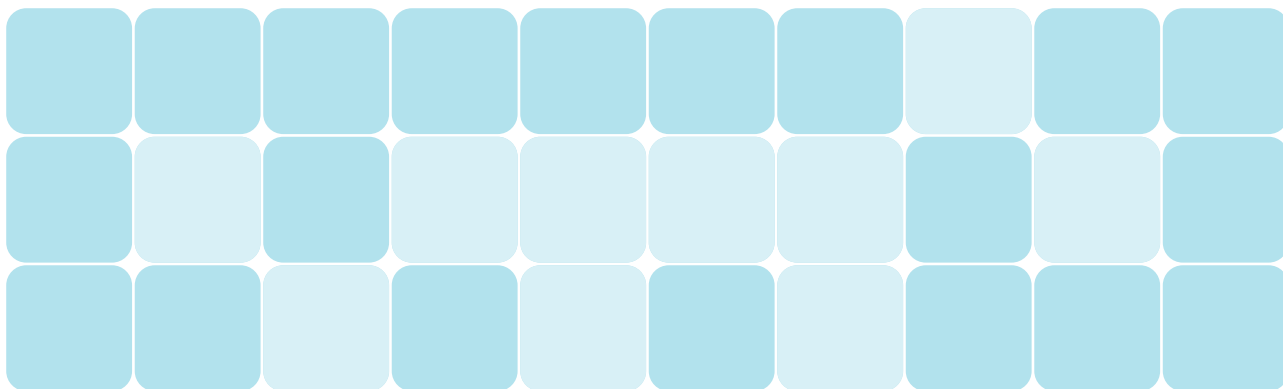
Rezultatele se raportează diferențiat din punctul de vedere al celor două componente ale testului, personalitate (P) și interese (I), mai întâi cu scor absolut pentru fiecare tipurile modelului Holland (RIASEC: realist, întreprinzător, artistic, social, întreprinzător și convențional), și mai apoi prin potrivire cu cele 27 domenii din COR – prin raportarea scorurilor obținute în urma calculării combinației de tipuri RIASEC pentru fiecare domeniu la intervalul dintre scorul minim și cel maxim personal obținut pe aceste domenii.

RAPORTARE

Rezultatele individuale sunt afișate într-un raport detaliat. În acest raport scorurile pentru fiecare factor sunt afișate sugestiv sub formă de grafice.

În prima parte a raportului, se afișează câte un grafic pentru fiecare dintre cele două componente ale testului, personalitate și interese, cu scoruri posibile cuprinse între 0 și 100% pentru fiecare dintre tipurile RIASEC. În aceste prime două grafice se poate identifica în ce măsură personalitatea și respectiv interesele elevului înclină către una sau mai multe tipuri de personalitate.

În partea a doua a acestui raport sunt mai întâi prezentate grupat cele 27 de domenii din COR, cu profesii și specializări de liceu exemplificative pentru fiecare în parte. Pentru fiecare dintre aceste domenii se calculează câte două scoruri folosind respectiv rezultatele obținute la cele două componente ale testului, personalitate (P) și interese (I), prin combinarea doar a scorurilor corespunzătoare acelor tipuri ce compun codul RIASEC al domeniului (codurile sunt de forma $T_1T_2T_3$). Aceste scoruri vor fi afișate apoi în câte două grafice de tip bară în dreptul fiecărui domeniu, în intervalul dintre scorul minim și cel maxim obținute pentru aceste domenii. Aceste bare sunt colorate sugestiv în funcție de scorul calculat, cu începere de la roșu (potrivire minimă), apoi galben (potrivire medie) și până la verde (potrivire maximă). Fiecare dintre aceste culori pot colora până la trei din cele nouă căsuțe ce formează o bară, pentru o imagine mai fin gradată asupra scorului unui domeniu dat, în vederea comparării acestuia cu scorurile pentru celelalte domenii. Se consideră într-un final recomandabile doar acele domenii pentru care atât scorul din punctul de vedere al personalității cât și cel din punctul de vedere al intereselor sunt colorate cu verde plin.



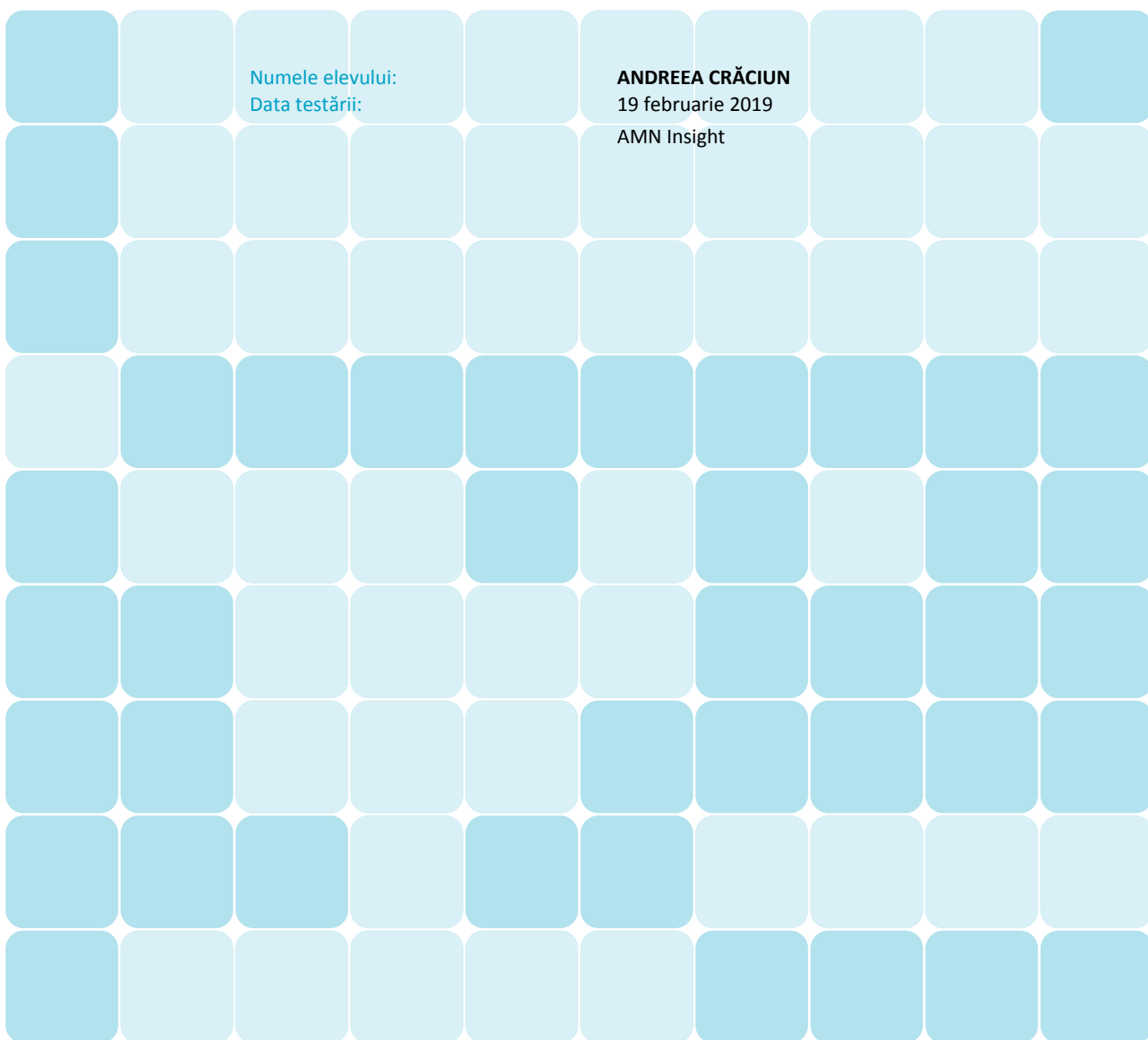
Insight

Consiliere educațională și orientare în carieră

AMN Insight

Numele elevului:
Data testării:

ANDREEA CRĂCIUN
19 februarie 2019
AMN Insight





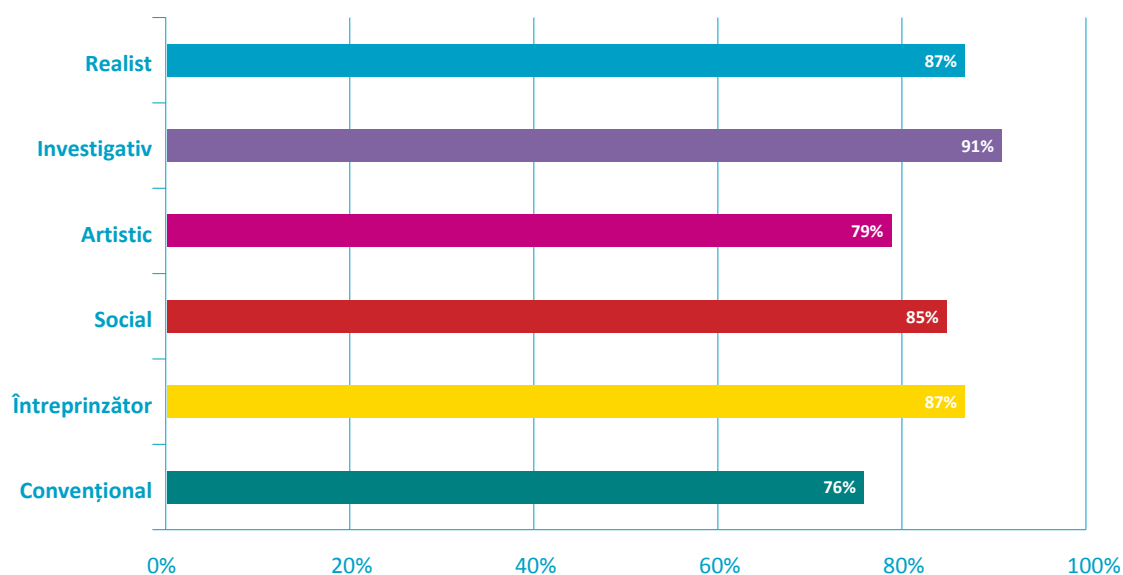
Numele elevului: **ANDREEA CRĂCIUN**

Data testării: 19 februarie 2019

AMN Insight

Cum sunt eu?

În acest grafic sunt puse în evidență trăsăturile de personalitate ale elevului descrise conform celor șase tipuri de personalitate ale modelului Holland.



Tipul realist

Persoanele din această categorie iubesc natura, sunt sincere, rezervate și hotărâte. Sunt materialiste, nesociabile și stabile emoțional.

Tipul investigativ

Persoanele din această categorie sunt adesea introvertite, nesociabile, complexe, perseverente și curioase. Le place mai mult să analizeze și să observe lucrurile decât să acționeze.

Tipul artistic

Persoanele din această categorie sunt creative, deschise, sensibile, originale și independente. Uneori pot fi foarte dezorganizate și inadaptabile.

Tipul social

Persoanele din această categorie sunt adesea generoase, răbdătoare, responsabile și comunicative. Se consideră persoane sociabile, vesele, cu simțul răspunderii, care obțin succese și cărora le place să se afirme. Interacționează ușor cu oamenii și sunt mai puțin potrivite pentru activități fizice sau intelectuale.

Tipul întreprinzător

Persoanele din această categorie sunt adesea extravertite, optimiste, vorbărețe, au inițiativă și sunt pline de energie. Au spirit de aventură, sunt dominante și impulsive. De asemenea, le place să fie în centrul atenției celorlalți.

Tipul convențional

Persoanele din această categorie sunt adesea adaptabile, perseverente, de încredere, rezervate și prudente. Creează o impresie bună deoarece sunt persoane ordonate, sociabile, corecte și care pun accent pe stăpânirea de sine.



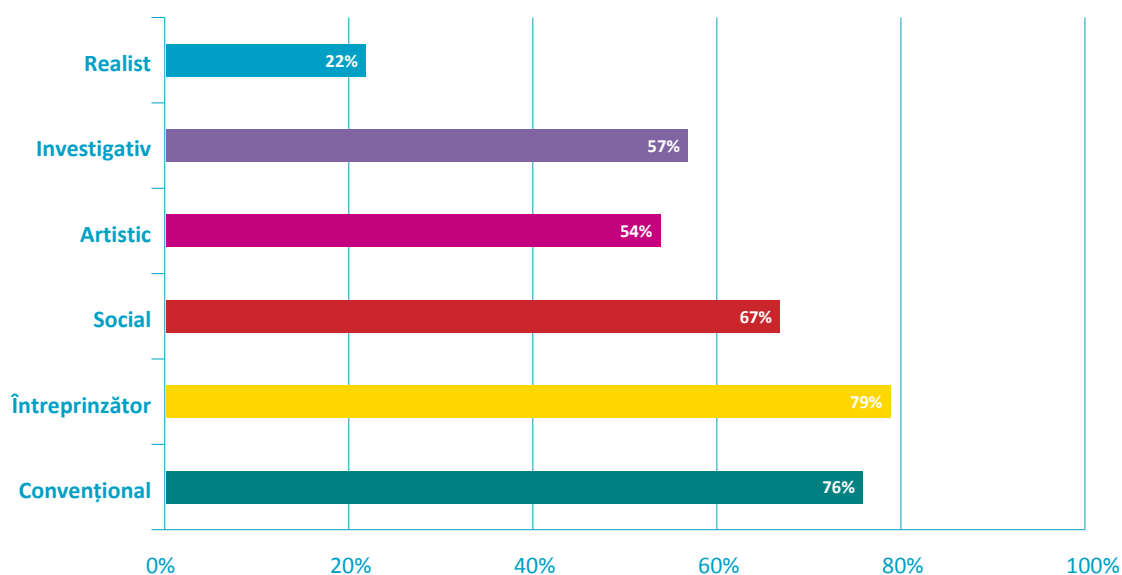
Numele elevului: **ANDREEA CRĂCIUN**

Data testării: 19 februarie 2019

AMN Insight

Ce îmi place mie?

În acest grafic sunt puse în evidență interesele personale ale elevului descrise conform celor șase tipuri de personalitate ale modelului Holland.



Tipul realist

Persoanele din această categorie preferă profesiile tehnice, agricole sau meșteșugărești și activități fizice care implică lucrul cu mașinile. Sunt interesate de activitățile cu caracter practic care necesită coordonare motrică, îndemânare și forță. Le place să lucreze cu obiecte.

Tipul investigativ

Persoanele din această categorie sunt interesate de acele activități științifice sau teoretice în care analiza și evaluarea joacă un rol important, cum ar fi: cititul, algebra, colecționarea de obiecte. Preferă să lucreze într-un mediu academic sau științific. Le place să lucreze cu date.

Tipul artistic

Persoanele din această categorie preferă profesiile în care își pot folosi creativitatea și se implică în activități din domeniul artistic și cultural, cum ar fi: pictura, muzica, artele dramatice. Le place să lucreze cu idei și obiecte.

Tipul social

Persoanele din această categorie sunt interesate de acele activități în care contactul cu alți oameni joacă un rol important. Acestea caută interacțiunea socială în mediul educațional, terapeutic și religios. Le place să lucreze cu oameni.

Tipul întreprinzător

Persoanele din această categorie preferă activități din domeniul vânzărilor și al managementului, acolo unde pot să-i domine pe ceilalți. Sunt interesați de activități care necesită spirit antreprenorial, cum ar fi: organizarea de evenimente sau negocierea. Le place să lucreze cu oameni și cu date.

Tipul convențional

Persoanele din această categorie sunt interesate de activități în care structura și ordinea joacă un rol important. Preferă un mediu de lucru organizat și evită situațiile fără directive clare sau care implică relații interpersonale. Preferă să lucreze cu date.

Numele elevului: **ANDREEA CRĂCIUN**
 Data testării: 19 februarie 2019
 AMN Insight

Această secțiune a raportului oferă informații pentru o mai bună cunoaștere a opțiunilor educaționale și de carieră ale elevului, în funcție de rezultatele obținute la chestionarele „Cum sunt eu?” (din punct de vedere al personalității acestuia) și „Ce îmi place mie?” (din punct de vedere al intereselor acestuia).

Gradul de potrivire dintre rezultatele obținute și domeniile ocupaționale este evidențiat sub forma unor celule colorate plin, în câte două grafice de tip bară („P” – Personalitate, „I” – Interese) pentru fiecare domeniu. Aceste grafice marchează intervalul dintre minimul și maximum tuturor rezultatelor obținute de elev. Ele sunt colorate sugestiv pornind de la roșu (potrivire scăzută), galben (potrivire medie) și până la verde (potrivire ridicată). De asemenea, sunt prezentate exemplificativ profesii și grupe de profesii corespunzătoare fiecărui domeniu în parte.

DOMENII	POTRIVIRE
COMERȚ ȘI ADMINISTRAȚIE Servicii administrative și de forță de muncă Profesii: specialiști în domeniul administrativ; analiști de management și organizare; specialiști în domeniul resurselor umane și de personal; agenți de recrutare și de repartizare a forței de muncă; manageri de resurse umane; secretari administrativi Vânzări și Marketing Profesii: specialiști în publicitate și marketing; specialiști în relații publice; specialiști în vânzarea de produse tehnice și medicale; inspecitori și agenți de asigurări; agenți imobiliari; agenți comerciali; manageri de vânzări Management Profesii: specialiști în management; manageri; directori; consultanți în management Lege, pază și protecție Profesii: specialiști în domeniul juridic; magistrați; notari; avocați; polițiști; pompieri; inspecitori vamali și de frontieră; inspecitori pentru verificarea calității; inspecitori de taxe și impozite	P  I  P  I  P  I  P  I 
OPERAȚIUNI FINANCIARE ȘI LOGISTICE Comunicare și înregistrări de date Profesii: funcționari la servicii de informare și relații cu publicul; registratori; operatori de date; recepționeri Tranzacții financiare Profesii: specialiști în domeniul finanțelor; contabili; consultanți în domeniul financiar și al investițiilor; analiști financiari; funcționari bancari; brokeri Distribuție și dispecerat Profesii: funcționari în gestiunea materialelor și în transport; controlori și navigatori de trafic; funcționari de expediție; agenți poștali și de curierat	P  I  P  I  P  I 

Numele elevului: **ANDREEA CRĂCIUN**
 Data testării: 19 februarie 2019
 AMN Insight

DOMENII	POTRIVIRE
ȘTIINȚĂ ȘI TEHNOLOGIE (continuare) Tehnică și tehnologie medicală Profesii: dieteticieni; nutriționiști; optometriști și opticieni; farmaciști; laboranți; radiologi; tehnicieni dentari Diagnostic și tratament medical Profesii: specialiști în domeniul sănătății; medici; asistenți medicali; medici veterinari; paramedici Științe sociale Profesii: specialiști în domeniul social; antropologi; criminaliști; sociologi; istorici; psihologi	P ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ P ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ P ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐
ARTE Arte aplicate (vizual) Profesii: specialiști în arte vizuale; designeri grafică și multimedia; designeri produse și îmbrăcăminte; decoratori; tehnicieni în domeniul artei; fotografi, graficieni, pictori Producție și execuție Profesii: regizori și producători; actori; muzicieni, cântăreți și compozitori; dansatori și coregrafi; prezentatori Arte aplicate (scris și vorbit) Profesii: autori; editori; jurnaliști; lingviști	P ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ P ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ P ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐
SERVICII SOCIALE Sănătatea umană Profesii: specialiști în sănătate publică; infirmiere și îngrijitoare în instituții de ocrotire socială și sanitară Educație Profesii: specialiști în învățământ; profesori; educatori; învățători; antrenori; instructori-formatori Servicii comunitare și asistență socială Profesii: specialiști în asistență socială și consiliere; specialiști în religie; pedagogi Servicii publice Profesii: coafori; cosmeticieni; ghizi; ospătari; însoțitori de zbor; lucrători în domeniul vânzărilor	P ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ P ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ P ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ P ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒