



TestToolkit HR

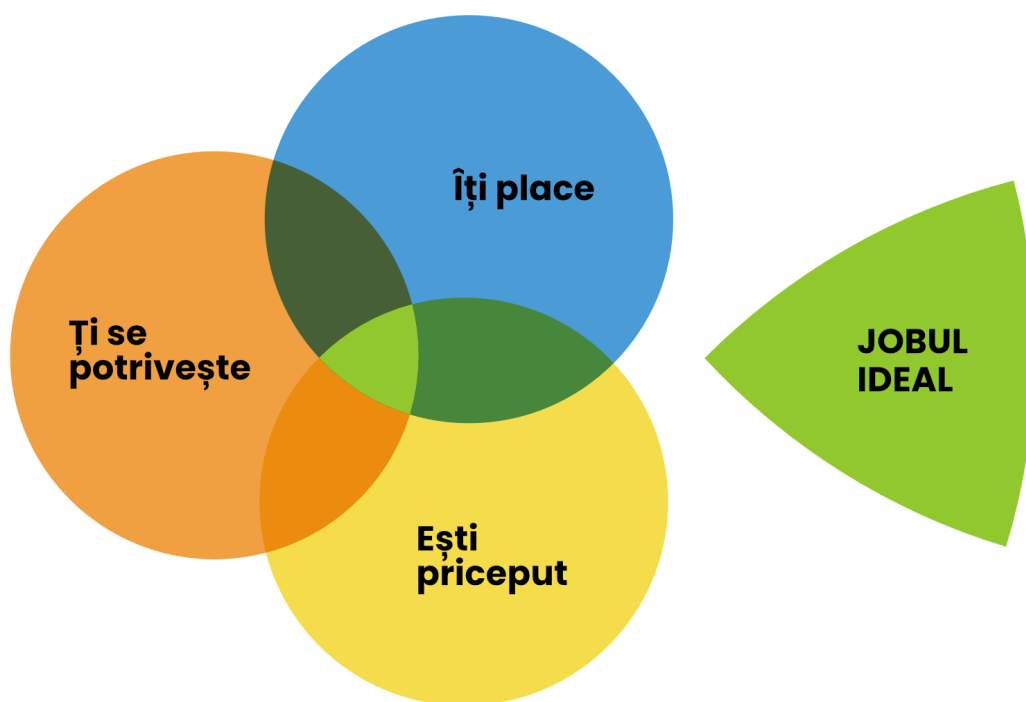
Prezentare instrument educațional

Ce face testul nostru?

Testul nostru vine să facă o radiografie a celor trei componente importante în alegerea carierei:

- Capacitate (abilități cognitive)
- Personalitate
- Interese

TestToolkit HR a fost construit pentru a oferi un raport complet și detaliat sondând și măsurând aspectele principale pentru luarea unei decizii atât de importante.

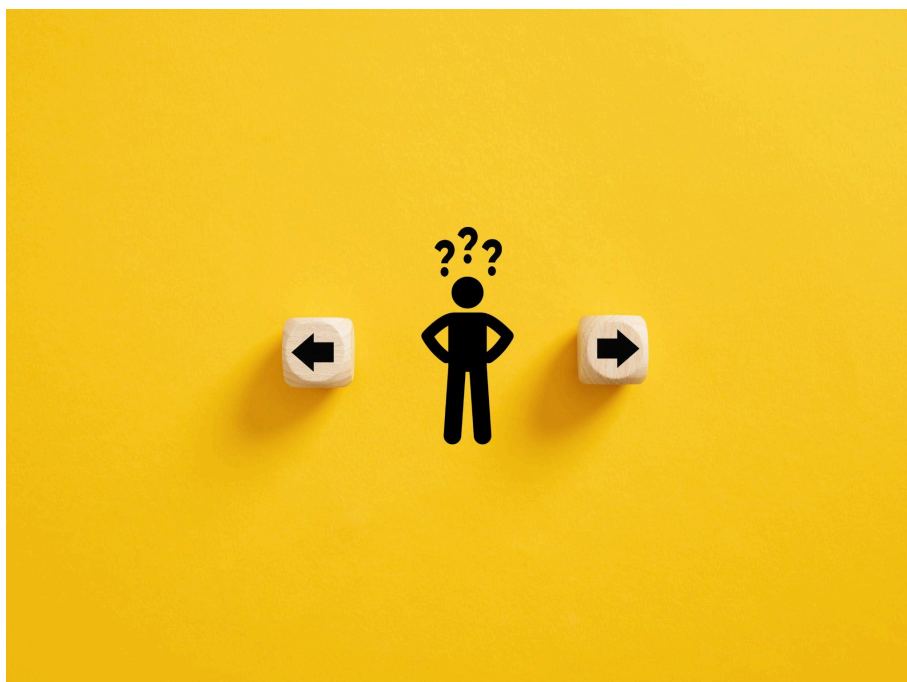


De la începutul istoriei moderne omul a fost preocupat tot mai mult cu ce își va ocupa timpul și în special cu ce anume își va asigura un venit care să-i acopere toate nevoile. Având în vedere că tot mai mulți oameni au început să aibă acces la tot mai multe domenii profesionale, alegerea unei direcții în carieră a devenit o preocupare importantă.

În societatea modernă, cu cât o persoană ajunge să activeze într-un domeniu care i se potrivește mai bine, cu atât are performanțe mai bune, evoluează mai ușor, are satisfacții mai multe și o stare de împlinire personală.

În urma preocupării tot mai intense ale sociologilor și psihologilor în direcția consilierii carierei și a alegerii unui domeniu profesional, s-a descoperit că o alegere coerentă și sănătoasă este la intersecția dintre abilități, tipul de personalitate și interese.

Cu alte cuvinte, dacă o persoană își alege un domeniu de activitate către care are abilități cognitive (capacitate), i se potrivește felului său de a fi (tipul de personalitate) și este pasionat de acest domeniu (interese) atunci sunt mari șanse ca această activitate profesională să îi aducă nu numai împlinire din punct de vedere profesional, dar și un venit pe măsură.

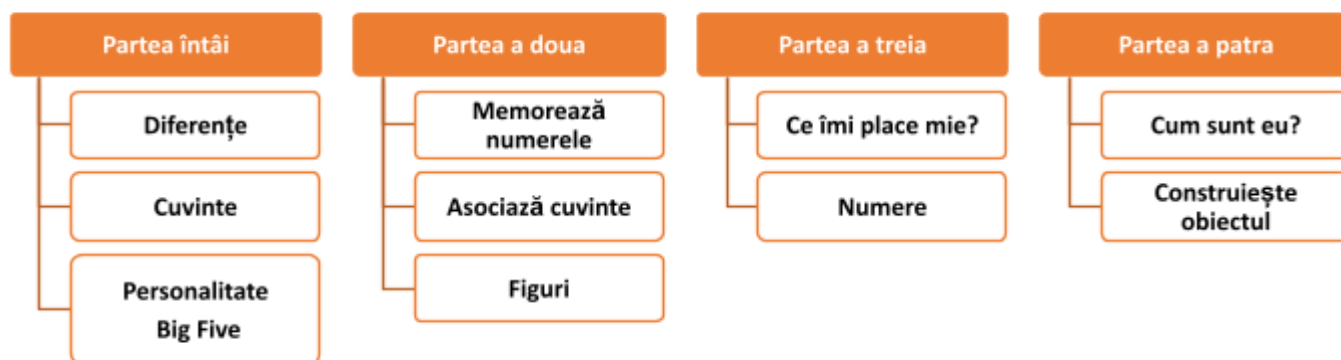


INFORMAȚII DESPRE TESTARE

- **TestToolkit HR** cuprinde 10 părți;
- Fiecare test începe cu o explicație în care se prezintă modul de rezolvare a fiecărui tip de exercițiu;
- După fiecare explicație urmează o etapă de exersare;
- Urmează testarea propriu-zisă.

STRUCTURĂ

În etapa testării efective, cele zece părți ale testului sunt organizate în patru secțiuni și se vor afișa în următoarea ordine:



AUDIENȚĂ

Categoria de vârstă 18+.

RAPORT

Raportul individual obținut în urma testării **TestToolkit HR** este format din două secțiuni:

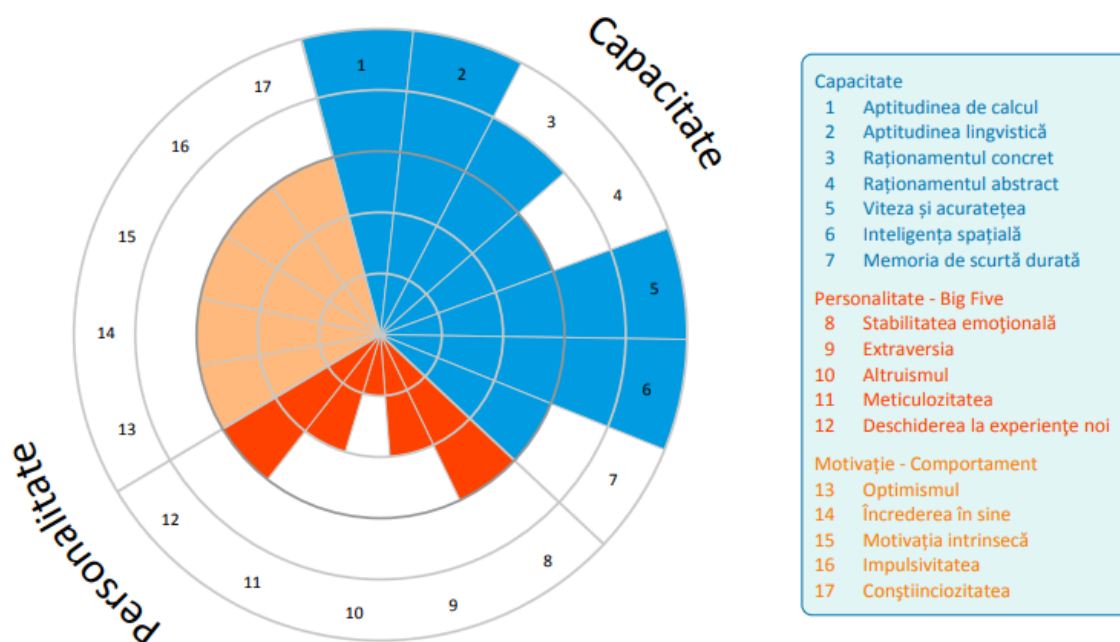
- **Raport combinat**
- **Ce ți se potrivește?**

RAPORTUL COMBINAT

Raportul combinat - este compus din două secțiuni distincte, prima referitoare la partea de **Capacitate**, iar cea de-a doua la cea de **Personalitate**.

Raportul combinat cuprinde o reprezentare grafică sub forma unei diagrame cu ajutorul căreia se arată care dintre elementele din grafic se evidențiază în raport cu celelalte. Acest raport oferă o primă imagine asupra rezultatelor testării și astfel poate fi folosit drept ghid, atunci când vor fi discutate aceste rezultate.

REPREZENTARE GRAFICĂ

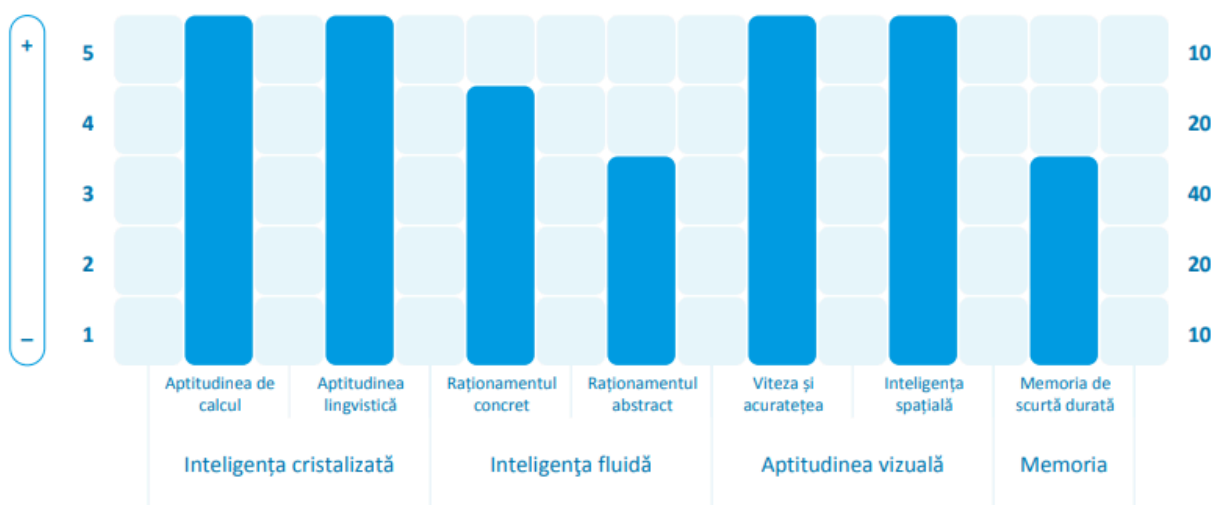


EXPLICAȚIE

- **Capacitate**

Această secțiune pune în evidență valorile măsurate ale aptitudinilor individuale ale participantului, prin evaluarea unor capacități cognitive precum: inteligența cristalizată (capacitatea sa de învățare), inteligența fluidă (capacitatea sa de raționare), aptitudinile vizuale și memoria de scurtă durată.

REPREZENTARE GRAFICĂ



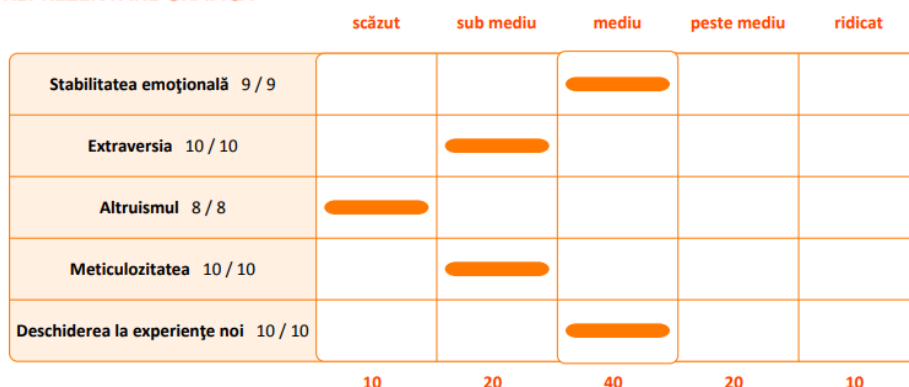
EXPLICAȚIE

• Personalitate – Big Five

Această secțiune pune în evidență anumite trăsături de personalitate, motivație și comportament ale participantului, prin investigarea unor aspecte precum: stabilitatea emoțională, extraversia, altruismul, conștiinciozitatea, deschiderea la experiențe noi, optimismul, încrederea în sine, motivația intrinsecă, impulsivitatea și meticulozitatea.

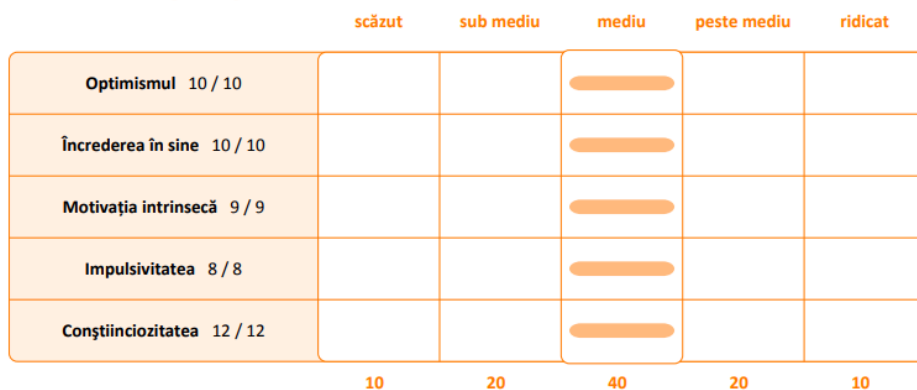
Pentru reprezentarea rezultatelor se folosesc cinci gradații ale scorurilor obținute, după cum urmează: scăzut, sub mediu, mediu, peste mediu, ridicat, corespunzătoare nivelurilor la care se situează participantul în comparație cu media grupului din care face parte. Interpretarea rezultatelor se face detaliat, sub fiecare grafic.

REPREZENTARE GRAFICĂ

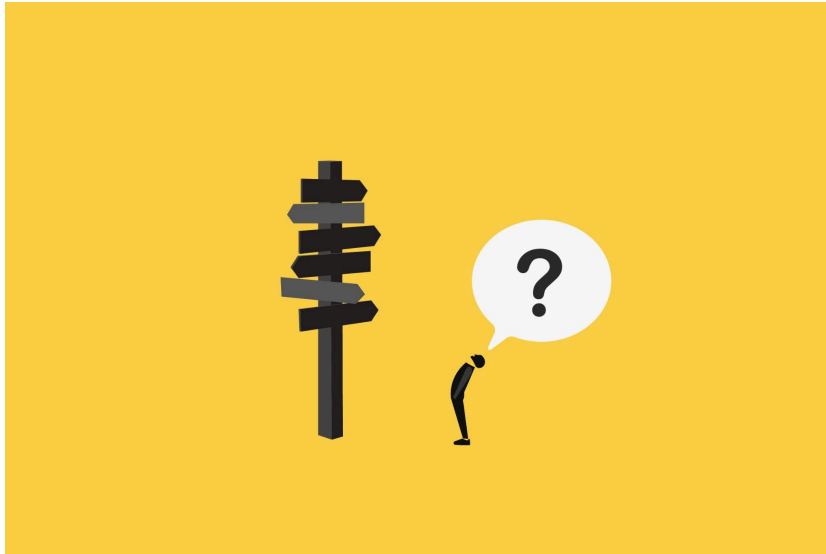


Motivație – Comportament

REPREZENTARE GRAFICĂ



CE ȚI SE POTRIVEȘTE?



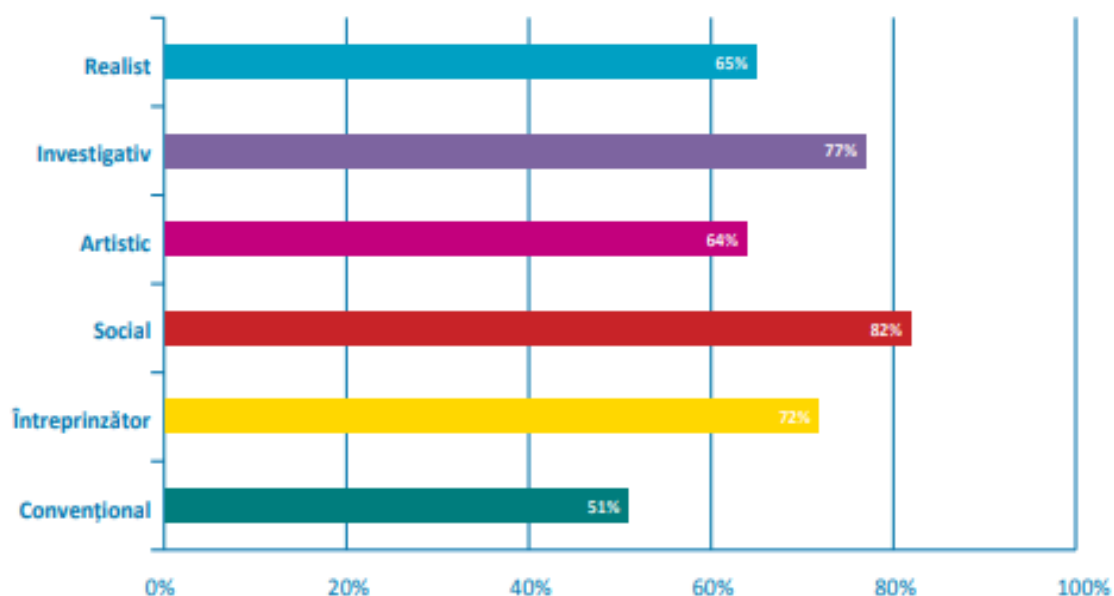
Acest raport prezintă interpretarea rezultatelor obținute în urma răspunsurilor date la cele două chestionare privind trăsăturile de personalitate și interesele, conform modelului Holland. Raportul acestui set de chestionare ne oferă informații esențiale pentru o mai bună cunoaștere a participantului și a opțiunilor de carieră ale acestuia.

Rezultatele individuale sunt afișate într-un raport detaliat. În acest raport scorurile pentru fiecare factor sunt afișate sugestiv sub formă de grafice. În cadrul acestui raport se identifică două direcții de evaluare, atât în ceea ce privește interesele personale cât și cu privire la personalitatea participantului. Interesele personale reprezintă preferințele unei persoane în legătură cu o anumită activitate sau cu un anumit mediu de lucru; în această secțiune vor fi descrise interesele personale ale participantului analizate din punctul de vedere al fiecăruia din cele șase tipuri de personalitate ale modelului Holland. În secțiunea complementară va fi analizată personalitatea participantului, luând în considerare criterii precum: comunicarea, lucrul în echipă, planificarea și organizarea, lucrul pe cont propriu, adaptarea la schimbare etc.

- 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 (realist, investigativ, artist, sociabil, întreprinzător și conventional). În aceste prime două grafice se poate identifica în ce măsură personalitatea și respectiv interesele participantului 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 exemplificative pentru fiecare în parte. Pentru fiecare dintre aceste domenii se calculează câte două scoruri folosind rezultatele obținute la cele două componente ale testului, personalitate (P) și interese (I), prin combinarea 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. În vederea consilierii persoanei în procesul de orientare profesională, vor fi combinate rezultatele celor două părți ale testării. Astfel, în funcție de interesele personale exprimate și de personalitatea participantului, vor fi analizate activitățile și mediile de lucru care i se potrivesc cel mai bine.

Cum sunt eu?

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



Tipul realist ("The handy")

Persoanelor din această categorie le face plăcere să utilizeze în activitatea lor scule, obiecte, instrumente, să îngrijească plante și animale, să lucreze în aer liber; ele au sau își dezvoltă aptitudinile (fizice, manipulatorii) în această arie de activități practice și dovedesc o motivație mai ridicată pentru lucruri, bani, statut și mai scăzută pentru relații cu oamenii.

Tipul investigativ ("The scientist")

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

Tipul artistic ("The artist")

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

Tipul social ("The helper")

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 ("The leader")

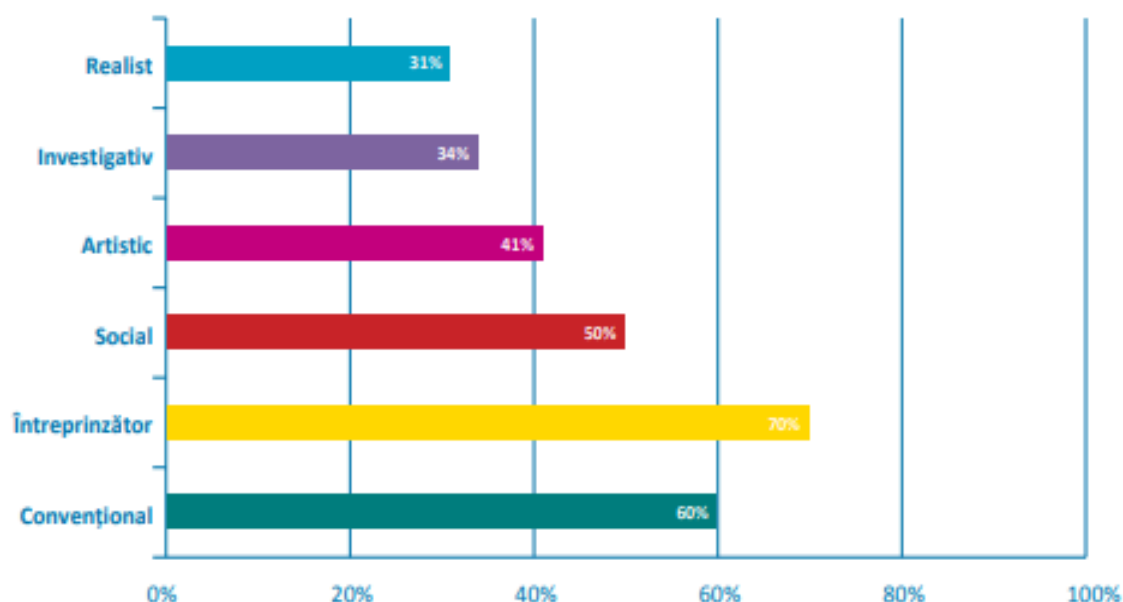
Persoanele din această categorie sunt adesea extravertite, optimiste, vorbărețe, au inițiativă și sunt pline de energie. Au spirit de aventură, sunt dominante și impulsive. De asemenea, le place să fie în centrul atenției celorlalți.

Tipul convențional ("The formal")

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.

Ce îmi place mie?

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



Tipul realist ("The handy")

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

Tipul investigativ ("The scientist")

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 ("The artist")

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 ("The helper")

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 ("The leader")

Persoanele din această categorie preferă activități din domeniul vânzărilor și al managementului, acolo unde pot să-i inspire, ghideze 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 ("The formal")

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.

DOMENII	POTRIVIRE
COMERȚ ȘI ADMINISTRAȚIE Servicii administrative și de forță de muncă profesii: agenți de recrutare și de repartizare a forței de muncă, manageri de resurse umane, secretari administrativi specializări: Științe umane și sociale, Filologie, Științele naturii Vânzări și Marketing profesii: inspecitori și agenți de asigurări, agenți imobiliari, agenți comerciali, manageri de vânzări, social media marketing expert, expert în achiziții, specialist în publicitate specializări: Științe umane și sociale, Științele naturii, Tehnician în activități economice, Tehnician în administrație, Tehnician în achiziții și contractări, Tehnician în activități de comerț Management și leadership profesii: manageri financiari, directori, team leaderi, project manageri specializări: Științele naturii, Științe umane și sociale Lege, pază și protecție profesii: inspecitori vamali și de frontieră, polițiști, pădurari, inspecitori de taxe și impozite, magistrați, avocați, juriști specializări: Științe umane și sociale, Tehnician în administrație	P ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ P ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ P ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ P ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Operațiuni financiare și logistice Comunicare și înregistrări de date profesii: operatori de date, registratori, recepționeri, suport clienți și relații cu publicul, ghizi turistici specializări: Științele naturii, Științe umane și sociale, Tehnician în turism, Tehnician în hotelărie, Tehnician în administrație Tranzacții financiare profesii: contabilii, funcționari bancari, analiști de credit, brokeri specializări: Științele naturii, Tehnician în activități economice, Tehnician în administrație Distribuție și logistică profesii: controlori și navigatori de trafic, funcționari de expediție, specialist în logistică specializări: Științele naturii, Tehnician în activități economice, Tehnician în administrație, Tehnician în activități de poștă	P ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ P ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ P ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

DOMENII	POTRIVIRE
TEHNICĂ Agricultură, silvicultură și pescuit profesii: tehnicieni și ingineri agronomi, zootehniști și silvicultori specializări: Tehnician agronom, Tehnician horticultor, Tehnician zootehnist, Tehnician în agricultura ecologică, Tehnician în agroturism, Tehnician agromontan, Tehnician veterinar, Tehnician pentru animale de companie, Tehnician în silvicultură și exploatare forestiere, Tehnician în agricultură	P ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Calculatoare și tehnologia informației profesii: analiști programatori, web designeri, tehnicieni de echipamente de înregistrare imagine și sunet specializări: Matematică-informatică, Științele naturii, Tehnician operator tehnică de calcul, Tehnician operator procesare text/imagine, Tehnician multimedia	P ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Construcții și întreținere profesii: dulgheri, tehnicieni și ingineri electricieni, ingineri constructori, instalatori specializări: Tehnician proiectant produse finite din lemn, Tehnician desenator pentru construcții și instalații, Tehnician proiectant CAD, Tehnician electrician/electronist auto, Tehnician în prelucrarea lemnului, Tehnician în construcții și lucrări publice, Tehnician instalator pentru construcții	P ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Meșteșuguri profesii: bucătari, tâmplari, bijutieri, croitori, confecționeri și reparatori de instrumente și aparate de precizie specializări: Tehnician în gastronomie, Tehnician proiectant produse finite din lemn, Tehnician mecatronist, Tehnician designer vestimentar	P ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Manufactură și prelucrare profesii: tehnicieni și ingineri în industria lemnului, alimentară, textilă și a pielăriei specializări: Tehnician analize produse alimentare, Tehnician în prelucrarea produselor de origine animală, Tehnician în morărit, panificație și produse făinoase, Tehnician în industria alimentară fermentativă și în prelucrarea legumelor și fructelor, Tehnician în industria alimentară extractivă, Tehnician proiectant produse finite din lemn, Tehnician în prelucrarea lemnului, Tehnician în industria textilă, Tehnician în industria pielăriei	P ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Specializări mecanice și electrice profesii: tehnicieni și ingineri în electronică, transporturi, telecomunicații, tehnicieni și ingineri mecanici specializări: Tehnician mecatronist, Tehnician în telecomunicații, Tehnician electrician/electronist auto, Tehnician în automatizări, Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații, Tehnician prelucrări mecanice, Tehnician electronist, Tehnician electrotehnist, Tehnician electromecanic, Tehnician energetician	P ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

DOMENII	POTRIVIRE
TEHNICĂ (continuare) Transporturi profesii: ofițeri de punte și pilotaj nave, piloți, șoferi specializări: Științele naturii, Tehnician transporturi	P ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
ȘTIINȚĂ ȘI TEHNOLOGIE Inginerie și tehnologie profesii: arhitecți, ingineri și tehnologi (specialiști în tehnologie) specializări: Matematică-Informatică, Științele naturii, Tehnician operator tehnică de calcul Științe naturale profesii: biologi, biochimisti, geologi, meteorologi, fizicieni specializări: Științele naturii, Tehnician ecolog și protecția calității mediului, Tehnician hidrometeorolog, Tehnician chimist de laborator Tehnică și tehnologie medicală profesii: dieteticieni, nutriționiști, opticieni, farmaciști, laboranți, radiologi specializări: Științele naturii, Tehnician chimist de laborator, Tehnician în Industria alimentară Diagnostic și tratament medical profesii: medici stomatologi și tehnicieni dentari, fizioterapeuți, asistente medicale, anesteziști specializări: Științele naturii, Științe umane și sociale Științe sociale profesii: antropologi, criminaliști, sociologi, analiști politici specializări: Științe umane și sociale, Științele naturii	P ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ P ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ P ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ P ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ I ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

DOMENII	POTRIVIRE
ARTE Arte aplicate (vizual) profesii: designeri, decoratori, tehnicieni în domeniul artei, fotografi, graficieni, pictori specializări: Științele naturii, Tehnician designer mobilă și amenajări interioare, Tehnician desenator pentru construcții și instalații, Tehnician designer vestimentar, Tehnician multimedia, Patrimoniu cultural, Arte vizuale Producție și execuție profesii: regizori, actori, muzicieni și compozitori, cântăreți, dansatori, prezentatori, coregrafi specializări: Muzică, Coreografie, Teatru Arte aplicate (scris și vorbit) profesii: redactori, editori, publiciști, jurnaliști specializări: Filologie, Științe umane și sociale	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 specializări: Științe umane și sociale, Științele naturii Educație profesii: profesori, educatori, învățători, antrenori, traineri (formatori) specializări: Matematică-informatică, Științele naturii, Filologie, Științe umane și sociale, Sportiv, Pedagogic Servicii comunitare și asistență socială profesii: asistenți sociali, preoți, consillieri, psihologi specializări: Științe umane și sociale, Filologie, Teologic, Pedagogic Servicii publice profesii: frizeri, ghizi, ospătari, cosmeticieni, însoțitori de zbor specializări: Tehnician în turism, Coafor stilist, Tehnician în gastronomie, Organizator banqueting, Tehnician chimist de laborator	P ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ P ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ P ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ I ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐

NOȚIUNI TEORETICE

TEORIA TRĂSĂTURĂ-FACTOR (HOLLAND)

Conform ipotezei lui Holland (1997), persoanele caută și vor intra în medii de muncă ce le permit să își exercite abilitățile și deprinderile, să-și exprime atitudinile și valorile și să-și asume roluri cu care se pot identifica. Astfel, un grad ridicat de congruență dintre tipul de personalitate al individului și tipul mediului de muncă ar conduce la satisfacție în muncă, stabilitate și performanță.

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.

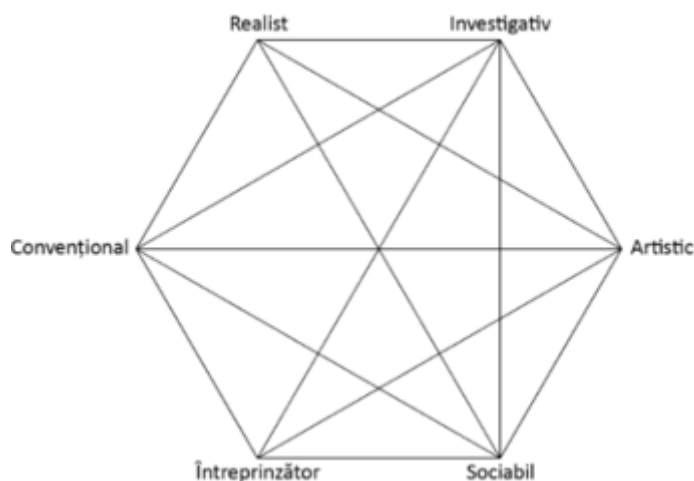
După părerea autorului, personalitatea este rezultatul interacțiunii dintre caracteristicile moștenite, care sunt esențiale pentru dezvoltarea intereselor specifice și activitățile la care este expus un individ. Holland recunoaște că interacțiunea conduce în ultimă instanță la formarea personalității.

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 materialisti, 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 investigative** 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 introspectice. 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 analoge 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, denumit 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 unei persoane. 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:

- o Materialele nu sunt întotdeauna disponibile în alte țări, adaptarea lor nu este ușoară, necesitând un volum considerabil de investiții.
- o 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 profesională, de aici se pot prelua două mesaje:

- Este esențial să avem o bună cunoaștere a profilului intereselor participantului. Este foarte important să-i oferim acestuia 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, investigativ, artistic, sociabil, 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.

AVANTAJE

Avantajele utilizării instrumentului **TestToolkit HR**:

- Este implementat într-o aplicație web ușor de utilizat;
- Raportul este disponibil imediat după încheierea sesiunii de testare;
- Evidențierea rezultatelor se face sub forma unor grafice intuitive însoțite de explicații accesibile;
- Reprezintă o metodă de lucru excelentă pentru consiliere în stabilirea traiectoriei profesionale;
- Oferă recomandări concrete cu privire la domeniul de activitate potrivit.

