

INFORMAȚII PRODUS

ORIENTARE ȘCOLARĂ ȘI CONSILIERE EDUCAȚIONALĂ

PL_2015_Hpi_14+

SCOP

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

AUDIENȚĂ

Elevii din gimnaziu, liceu

CONTEXT

Chestionarul de orientare școlară după modelul Holland este parte a testului Insight TestToolkit pentru orientare școlară și profesională. În acest context, testul este folosit pentru o mai bună cunoaștere a elevului și a opțiunilor educaționale și de carieră ale acestuia.

TESTARE

TestToolkit este un instrument de evaluare online și se adresează celor cu vârsta de la 14 ani în sus. 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 criteriile 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 specializări educaționale și 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 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 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.

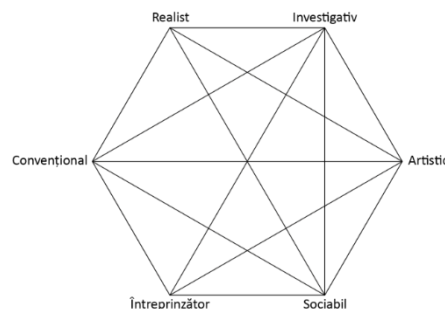
Persoanele întreprinzătoare au spirit de aventură, sunt dominante și impulsive. Sunt persuasive, vorbărețe, extravertite, încrezătoare, agresive și exhibiționiste. Preferă ocupații din domeniul vânzătorilor și al managementului, unde pot să-i domine pe alții. Au nevoie de putere și de recunoașterea calităților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

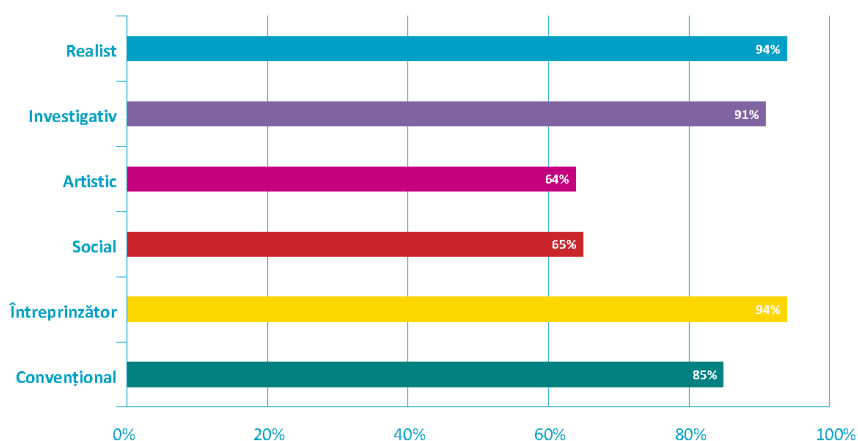
În partea a doua a acestui raport sunt mai întâi prezentate grupat cele 27 de domenii din COR, cu profesii și specializări de liceu exemplificative pentru fiecare în parte. Pentru fiecare dintre aceste domenii se calculează câte două scoruri folosind respectiv rezultatele obținute la cele două componente 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.



Numele elevului: **ANDREI BARBU**
 Școala: Școala cu clasele I - VIII Sibiu
 Data testării: 21 mai 2013

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 inadapabile.

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

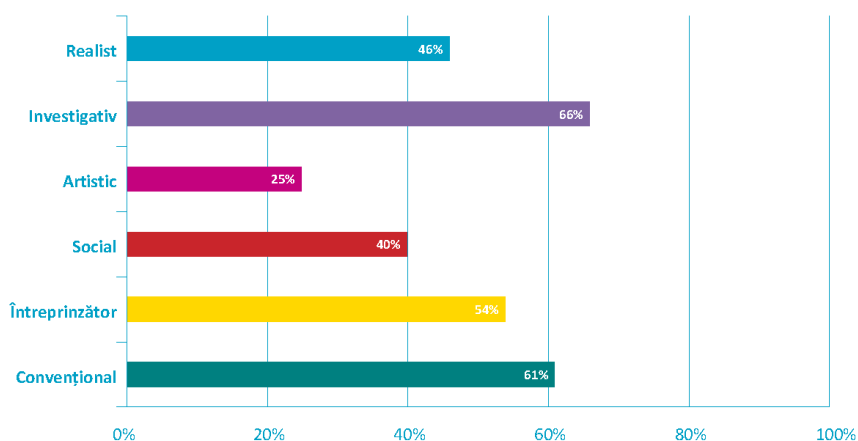
Persoanele din această categorie sunt adesea adapabile, perseverente, de încredere, rezervate și prudente. Creează o impresie bună deoarece sunt persoane ordonate, sociabile, corecte și care pun accent pe stăpânirea de sine.



Numele elevului: **ANDREI BARBU**
 Școala: Școala cu clasele I - VIII Sibiu
 Data testării: 21 mai 2013

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, îndemănare 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-și 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.

