

Raport de consiliere psihologică AIM

Psiholog examinator **Ticu Constantin**

Persoană evaluată **Alius Anonimus, masculin, 28 ani, operator prompter**

Scopul evaluării **Consiliere**



Cuprins

1. Descriere inventar
2. Profil sintetic
3. Sugestii de consiliere
4. Analiză pe factori
5. Indicatori statistici
6. Concluzii finale

1. Descriere inventar

Chestionarul AIM (Aspirații și Interese în Muncă) (Constantin et al., 2021) permite evaluarea "ancorelor în carieră", a acelor **aspirații individuale și așteptări legate de muncă și de cariera profesională** (dacă vorbim de *adolescenți și tineri fără o experiență profesională consistentă*) sau a **intereselor și valorilor cristalizate legate de muncă sau cariera profesională** (dacă vorbim de *persoane cu o experiență profesională consistentă*).

Chestionarul AIM este construit în acord cu *Modelul Ancorelor în Carieră* propus de Edgar Schein (1993), înțelegându-se ca fiind "un mix / combinație între valorile personale și idealul de viață, pe de o parte și aspecte ce țin de aptitudinale sau competențe profesionale deja conștientizate, pe de altă parte. Aceste caracteristici ale personalității profesionale, care au forță motivațională și ghidează alegeri individuale importante pe termen lung, se dezvoltă în adolescență și evoluează de-a lungul timpului fiind o componentă importantă a imaginii de sine și identității personale.

Chestionarul AIM este format din 70 de itemi (asertiuni) *despre ceea ce își doresc oamenii de la un loc de muncă și cum văd ei viața profesională și reușita în carieră*. Persoana evaluată trebuie să analizeze aceste **idei/ aspirații despre muncă și cariera profesională** și să evalueze cât de importante sunt ele pentru sine, pe o scală în 5 trepte, de la 1 – "Deloc important" la 5 – "Foarte important".

Ultima variantă a *Modelului Ancorelor în Carieră* (Schein & Maanen, 2013), descrie *opt ancore în carieră*, existând numeroase modele alternative, derivate din modelul Schein. Chestionarul AIM permite evaluarea a **10 aspirații profesionale/ ancore în carieră**, la cele propuse de Schein & Maanen (2013) adăugându-se două ancore/ aspirații profesionale suplimentare (ultimele două de mai jos):

1. Expertiză profesională (EXPERTIZĂ)
2. Conducere și administrare (CONDUCERE)
3. Siguranță și confort (SIGURANȚĂ)
4. Inițiativă antreprenorială (INIȚIATIVĂ)
5. Dedicare și impact social (DEDICARE)
6. Echilibru muncă – familie (ECHILIBRU)
7. Libertate și exprimare (LIBERTATE)
8. Provocare și competiție (PROVOCARE)
9. Apartenență și mândrie (APARTENENȚĂ)
10. Relaționare și coeziune de grup (RELAȚIONARE)

În activitățile de **consiliere vocațională**, în prima etapă a *alegerilor vocaționale* (în adolescență), este deosebit de utilă evaluarea acestor așteptări legate de muncă și activitatea profesională, atunci când încep să se cristalizeze aceste aspirații sau idealuri profesionale. Evaluarea lor este importantă și mai târziu atunci când, prin raportare la experiențe profesionale concrete, tânărul *conștientizează ce ce i se potrivește și ce vrea cu adevărat*. Consilierea profesională sau **managementul carierei** trebuie să țină cont de aceste dominante pentru că și în următoarele perioade ale maturității profesionale, "*ancorele în carieră*" se pot reconfigura, putând sta la baza unor noi și importante decizii profesionale.

Chestionarul AIM fiind într-o etapă de validare preliminară, recomandăm folosirea în sens orientativ a rezultatelor obținute și coroborarea lor cu informații obținute din alte surse (interviu, teste de aptitudini etc.).

2. Profil sintetic

Expertiză redusă

Nu își propune să atingă un nivel înalt de expertiză profesională și nu este interesat(ă) de perfecționarea și testarea competențelor.



Expertiză ridicată

Își propune să ajungă la un înalt nivel de expertiză și caută mereu ocazii de auto-perfecționare și de testare a competențelor.

Conducere scăzută

Nu îi place să preia inițiativa, nu își dorește poziții de conducere și nu este interesat să își asume roluri de leadership sau management.



Conducere ridicată

Are inițiativă, este atras(ă) de ideea de a conduce, își asumă instinctiv acest rol și tinde să își asume roluri de leadership sau management.

Siguranță scăzută

Mai puțin interesat(ă) de siguranța, confortul, stabilitatea profesională sau de garanțiile pe termen lung pe care le poate oferi un loc de muncă.



Siguranță ridicată

Interesat(ă) de siguranța, confortul, stabilitatea profesională și avanta- jele sau garanțiile pe termen lung pe care le poate oferi un loc de muncă.

Inițiativă scăzută

Mai puțin interesat(ă) de a pune în practică propriile idei sau de a iniția și investi într-o afacere personală, ne-asumându-și astfel de riscuri.



Inițiativă ridicată

Își dorește să pună în practică propriile idei sau să investească în propria afacere, asumându-și succesul sau riscul de a eșua.

Dedicare scăzută

Își dorește un loc de muncă care să îi ofere multe beneficii financiare sau șanse de afirmare, fiind mai puțin interesat(ă) de bunăstarea sau de recunoștința celorlalți.



Dedicare ridicată

Își dorește un loc de muncă în care să îi ajute pe ceilalți sau prin care "să facă o lume mai bună", preferând mulțumirea sufletească, câștigului material.

Echilibru scăzut

Dedicat(ă) carierei și vieții profesionale, este dispus(ă) să își sacrifice timpul și resursele pentru viața profesională și reușita în carieră.



Echilibru ridicat

Dedicat vieții sociale/ de familie, nu este dispus(ă) să sacrifice timpul și resursele personale pentru viața profesională și reușita în carieră.

Libertate scăzută

Preferă un loc de muncă în care să existe sarcini și reguli clare, nefiind atras(ă) de o activitate care să îi ofere multă libertate profesională.



Libertate ridicată

Aspiră spre un loc de muncă care să îi ofere multă libertate și unde să poată face doar ceea ce vrea, ceva care să îl/o reprezinte cu adevărat.

Provocare scăzută

Preferă un loc de muncă liniștit, cu activitățile previzibile, care îi asigură o atmosferă calmă, fără situații noi sau provocări neașteptate.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Provocare ridicată

Preferă un loc de muncă cu multe provocări și obiective dificil de atins sau care să îi ofere adrenalina dată de competiția cu ceilalți.

Apartenență scăzută

Mai puțin interesat(ă) de ideea de a lucra într-o organizație mare sau de renume, care să fie reprezentativă pentru identitatea sa profesională.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Apartenență ridicată

Interesat(ă) de ideea de a lucra într-o organizație mare, de renume, respectată de ceilalți și reprezentativă pentru identitatea sa profesională.

Relaționare scăzută

Mai puțin interesat(ă) de calitatea relațiilor, nu pare preocupat(ă) de atmosfera de la locul de muncă și de calitatea comunicării cu colegii.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Relaționare ridicată

Preocupat(ă) de calitatea relațiilor interpersonale, își dorește o atmosferă plăcută la locul de muncă și o comunicare autentică cu colegii.

3. Sugestii de consiliere

În urma completării chestionarului AIM au fost formulate următoarele sugestii de consiliere în profilul psihologic:

Chiar dacă nu îți propui să atingi un nivel înalt de expertiză profesională și nu ești interesat(ă) de perfecționarea și testarea competențelor profesionale, ar trebui să fii atent(ă) la noi oportunități de învățare și dezvoltare profesională, pentru a putea ține pasul cu schimbările din domeniul tău de activitate sau pentru a progresa din punct de vedere profesional. Colegii și șefii trebuie să știe că se pot baza pe competențele tale profesionale, indiferent de circumstanțe. (*Expertiză redusă*)

Deși nu îți place să preiei inițiativa și nu urmărești poziții de conducere sau roluri de leadership, uneori este de preferat ca tu să fii cel/ cea care face ceva, care își mobilizează colegii în atingerea unui scop comun sau spre o soluție într-o situație dificilă. Având, măcar din când în când, mici inițiative sau asumându-ți roluri de organizare a unor activități, vei avea șansa să îți dezvolti noi abilități, să descoperi noi oportunități și să fii mai mult valorizat(ă) de colegii tăi. (*Conducere scăzută*)

Fiind mai puțin interesat(ă) de siguranța, confortul, stabilitatea profesională sau avantajele pe termen lung pe care le poate oferi un loc de muncă, riști prea mult viitorul tău și a celor care depind de tine. Căutarea provocărilor și a pasiunii profesionale merită apreciată, dar trebuie să te gândești și la garanțiile pe termen lung (asigurarea de sănătate, condițiile de pensionare etc.), la confortul și siguranța profesională și financiară a ta și a familiei tale. (*Siguranță scăzută*)

Fiind interesat(ă) de un loc de muncă doar pentru tine și nevoile tale și nu de unul prin care să contribui la bunăstarea comunității sau la rezolvarea unor probleme sociale, poți pierde o parte din bucuria de a dăruia sau de a găsi un scop nobil, dincolo de presiunea de a face față problemelor zilnice. Poți încerca să îți satisfaci altruismul și nevoia de a ajuta pe ceilalți și în afara profesiei, participând la acțiuni caritabile sau la activități de voluntariat destinate unor cauze nobile/ sociale. (*Dedicare scăzută*)

Preferând un loc de muncă în care să existe sarcini și reguli clare, nefiind atras(ă) de o prea multă libertate (și incertitudine) profesională, îți protejezi nevoia ta de siguranță și stabilitate. Totuși, o astfel de poziționare îți poate limita posibilitățile de evoluție profesională sau șansele de a descoperi noi oportunități. Încearcă să ieși din zona de confort și să încerci și altceva, să experimentezi noi versiuni ale tale și mai multă libertate în asumarea de roluri sau responsabilități profesionale care să îți permită să îți exprimi ideile sau stilul personal. (*Libertate scăzută*)

Chiar dacă nu ești atât de mult afectat(ă) de calitatea comunicării și relaționării cu colegii sau de climatul de la locul de muncă, trebuie să recunoști că o atmosferă plăcută și o comunicare de calitate sunt de preferat. Caută să crezi și să menții relații cordiale și să contribui, atât cât poți, la creșterea coeziunii în grupul în care lucrezi pentru că acestea influențează, pe termen mediu și lung, atât randamentul în muncă cât și satisfacția profesională. (*Relaționare scăzută*)

4. Analiză pe factori

Expertiză profesională

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Expertiză redusă: Nu își propune să ajungă la un înalt nivel de expertiză și nu se arată interesat(ă) să fie unul dintre cei mai buni profesioniști din domeniul său de activitate sau să depășească nivelul de expertiză sau competență al celorlalți. Mai puțin interesat(ă) de noi oportunități de învățare și perfecționare profesională, nu simte nevoia să își testeze/ demonstreze competențele profesionale în fața celorlalți și nu ține neapărat ca opinia sa să fie solicitată atunci când apar probleme profesionale importante.

Expertiză ridicată: Vrea să ajungă la un înalt nivel de expertiză în domeniul său de activitate. Obiectivul principal este să devină tot mai competent(ă) și să depășească nivelul de expertiză al celorlalți. Caută mereu oportunități de învățare și perfecționare profesională. Vrea să se poată baza pe competențele sale profesionale, indiferent de provocări, și își dorește ca opinia sa să fie solicitată atunci când apar probleme profesionale importante.

Conducere și administrare

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Conducere scăzută: Nu este atras de ideea de a ocupa o funcție de conducere sau de a fi coordonatorul unei echipe. Preferă să nu fie implicat în luarea deciziilor și nu îi place să preia inițiativa sau să fie în centrul atenției atunci când vine vorba de demararea unui proiect sau confruntarea unei situații dificile. Evită să își asume rolul (atribuțiile) unui lider și preferă doar să facă parte din echipă ca membru, și nu să fie un coordonator.

Conducere ridicată : Este atras de ideea de conducere și crede că are calitățile necesare unui bun lider. Îi place să își mobilizeze colegii în atingerea unui scop comun și îi este ușor să preia inițiativa când vine vorba de demararea unui nou proiect sau atunci când grupul se confruntă cu o situație dificilă. Își asumă instinctiv rolul de lider sau de coordonator al echipei, făcându-i să fie mai eficienți și să-și depășească limitele.

Siguranță și confort

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Siguranță scăzută: Este mai puțin interesat(ă) de stabilitatea unui loc de muncă și nu este preocupat(ă) de incertitudinile legate de viitorul profesional. Nu caută un loc de muncă care să îi ofere, în primul rând, certitudine sau stabilitate pe o perioadă nedeterminată. Mai puțin interesat(ă) de facilitățile oferite, precum asigurarea de sănătate sau de condițiile de pensionare, este atras(ă), mai degrabă, de un job dinamic și care să îi ofere alte avantaje, nu doar siguranță și confort.

Siguranță ridicată: Vrea să se simtă confortabil și în siguranță la locul de muncă. Nu suportă prea multe incertitudini legate de viitorul său profesional și vrea să se simtă cu viitorul asigurat. Are nevoie de stabilitate și de certitudinea că nu va fi concediat. Îl/ o interesează garanțiile pe termen lung, cum ar fi facilitățile oferite de asigurarea de sănătate sau cele legate de condițiile de pensionare.

Inițiativă antreprenorială

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Inițiativă scăzută: Îi place să respecte regulile și să facă parte dintr-o echipă, nu dorește să își asume responsabilitatea de a eșua pentru a-și putea testa și dezvolta propriile idei sau produse. Nu este interesat(ă) să își dezvolte propria afacere sau să își pună în practică ideile personale. Preferă să aibă un job care să nu implice multe riscuri și nici multe responsabilități.

Inițiativă ridicată: Își dorește să aibă ocazia de a-și pune în practică propriile idei sau proiecte profesionale. Preferă să-și creeze propriile reguli, decât să lucreze după regulile stabilite de altcineva. Își asumă responsabilitatea de a testa și dezvolta propriile idei sau produse, cu riscul de a eșua. Preferă să riște și să mizeze pe propria afacere, oferindu-i satisfacție să pună în practică o idee care este în totalitate rodul muncii sale.

Dedicare și impact social

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Dedicare scăzută: Este interesat(ă) de un job care să îi ofere satisfacție profesională, un venit consistent sau prestigiu profesional fiind mai puțin dispus(ă) să contribuie la bunăstarea oamenilor aflați în nevoie sau să urmărească binele comunității din care face parte. Nu este atras(ă) de ideea de a se implica în acțiuni sau proiecte care să vizeze ajutorarea celorlalți sau bunăstarea socială și nu își propune să schimbe lumea în care trăiește.

Dedicare ridicată: Atras(ă) de un loc de muncă unde să îi poată ajuta pe ceilalți sau să poată face o lume mai bună. Își propune să contribuie la binele comunității din care face parte și la bunăstarea oamenilor aflați în nevoie. Se simte împlinit(ă) atunci când ajută oamenii sau provoacă o schimbare în bine. Preferă mulțumirea sufletească datorată luptei pentru o cauză nobilă în schimbul câștigului sau prestigiului profesional.

Echilibru muncă – familie

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Echilibru scăzut: Îi place să fie dedicat carierei profesionale și preferă să sacrifice o parte din timpul personal pentru profesia sa. Este mereu dornic(ă) să se dezvolte profesional și vrea să fie apreciat(ă) pentru munca depusă. Consideră că obținerea unei promovări sau a unor venituri salariale substanțiale merită sacrificiul timpului personal și deseori petrece mai mult timp la serviciu decât cu familia.

Echilibru ridicat: Caută să creeze un echilibru între viața profesională și cea personală/ de familie. Își dorește o carieră care să îi ofere cât mai mult timp pentru sine și pentru familia sa și nu este dispus(ă) să sacrifice mare parte din timpul personal pentru a reuși în carieră. Consideră că timpul petrecut cu cei dragi este mult mai important decât obținerea unei promovări sau a unui salariu mai mare.

Libertate și exprimare

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Libertate scăzută: Preferă un loc de muncă în care să existe sarcini bine delimitate și reguli clare, prestabilite. Nu este atras(ă) de o activitate profesională care să ofere prea multă libertate și care să solicite folosirea creativității personale, afirmarea stilului personal sau punerea în practică a propriile idei. Îi plac regulile sau micile constrângeri de la locul de muncă și nu visează la șansa de a câștiga mulți bani, fără prea mult efort.

Libertate ridicată: Aspiră spre un loc de muncă care să îi ofere multă libertate, să îi permită să își folosească creativitatea și modul său particular de a fi, pentru a face ceva care să îl/o reprezinte, să exprime cine este cu adevărat. Își dorește un loc de muncă în care să fie cât mai puține reguli și unde să poată face doar ceea ce se simte că este necesar sau util. Vrea să își poată expune liber ideile și să le poată pune în practică, fără multe restricții sau constrângeri.

Provocare și inovare

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Provocare scăzută: Este atras de un loc de muncă liniștit în care să existe o rutină zilnică sau activitățile previzibile și nu își dorește se confrunte cu provocări profesionale sau să urmărească noi obiective, greu de atins. Îi place să facă ceea ce știe mai bine, chiar dacă repetă o sarcină de mai multe ori, și nu se plictisește ușor. Evită competiția cu ceilalți și preferă o atmosferă calmă care să nu presupună întreceri, situații imprevizibile sau noi provocări

Provocare ridicată: Preferă un loc de muncă în care să aibă parte zilnic de noi provocări și de noi obiective interesante de atins. Se plictisește ușor și are nevoie de stimulare, de sarcini care să-l/o mobilizeze în activitatea sa zilnică. Se simte „în formă” atunci când se confruntă cu situații noi și dificile și nu îi place rutina sau activitățile previzibile. Îi plac întrecerile, provocările și tensiunea data de competiția cu ceilalți colegi.

Apartenență și mândrie

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Apartenență scăzută: Mai puțin interesat(ă) de notorietatea sau imaginea companiei/ instituției în care va lucra, nu crede că mândria profesională este dată de apartenența la o organizație mare sau de prestigiu. Nu caută, în mod particular, să facă parte dintr-o companie/ instituție de renume și este mai puțin interesat(ă) să se identifice cu organizația în care lucrează/ va lucra, sau să afișeze însemnele acesteia în relațiile cu ceilalți.

Apartenență ridicată: Îi place ideea de a fi angajat(ă) într-o instituție/ companie respectată de ceilalți și îl/o interesează imaginea și notorietatea firmei în care lucrează. Consideră că a lucra într-o companie națională/internațională este un motiv de mândrie și își dorește să fie parte a unui colectiv dintr-o organizație mare, de renume. Îi place să se identifice cu firma în care lucrează/ va lucra și se mândrește cu faptul de a o putea reprezenta.

Relaționare și coeziune de grup

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Relaționare scăzută: Mai puțin interesat(ă) de relațiile cu ceilalți, poate să lucreze bine individual și nu caută să își facă prieteni la locul de muncă, ci mai degrabă rămâne axat pe propriile atribuții profesionale. Nu pare interesat(ă) de atmosfera de la locul de muncă și nici de relațiile profesionale cu colegii și nu crede că o atmosferă plăcută la locul de muncă este un indicator important al reușitei profesionale.

Relaționare ridicată: Își dorește un un loc de muncă într-un colectiv unit și armonios, în care să se simtă bine și în care să aibă colegi cu care să poată comunica și colabora în mod plăcut. Vrea să facă parte dintr-un colectiv nonconflictual, cu oameni calmi și buni. Crede că relațiile cu colegii de serviciu sunt importante, considerând că o atmosferă plăcută la locul de muncă este un indicator al reușitei profesionale.

5. Indicatori statistici

Raspunsuri pe itemi

1. c	2. a	3. c	4. c	5. b	6. e	7. e	8. a	9. c	10. b
11. a	12. c	13. b	14. e	15. a	16. a	17. a	18. b	19. e	20. c
21. d	22. c	23. b	24. d	25. b	26. d	27. a	28. d	29. b	30. d
31. b	32. d	33. b	34. d	35. d	36. b	37. d	38. a	39. d	40. b
41. d	42. d	43. c	44. d	45. c	46. d	47. b	48. d	49. b	50. d
51. c	52. d	53. c	54. d	55. b	56. d	57. d	58. b	59. d	60. b
61. d	62. c	63. b	64. d	65. b	66. d	67. c	68. d	69. c	70. d

6. Concluzii finale

De redactat de către psiholog pe baza concluziile parțiale.

Data: marți, 22 martie 2022

Psiholog practicant: