

Raport de evaluare psihologică FACT

Examinator **Ticu Constantin**

Persoană evaluată **Alius Anonimus, masculin, 59 ani, operator prompter**

Data evaluării **21.09.2026**



Cuprins

1. Descriere inventar
2. Profil sintetic
3. Caracteristici dominante
4. Analiză pe factori
5. Indicatori statistici
6. Concluzii finale

1. Descriere inventar

Chestionarul FACT – Flexibility and Adaptability in Career Timeline – (Constantin & all, 2025) permite evaluarea a 13 factori esențiali pentru **evaluarea flexibilității profesionale și adaptabilității în carieră**, dimensiuni psihologice relevante pentru contextul actual al muncii marcat de o continuă schimbare și incertitudine.

Comparativ cu alte chestionare consacrate, cum ar fi *Career Adapt - Abilities Scale* – CAAS (Savickas & Porfeli, 2012), care vizează patru dimensiuni (*preocupare, control, curiozitate și încredere*), **Chestionarul FACT** integrează un număr mare de factori relevanți prin raportare la cerințele și la provocările pieței de muncă contemporane. Fiecare dintre cei **13 factori** ai Chestionarului FACT este reprezentat printr-un set de 6 itemi cu răspunsuri colectate pe o scală Likert în cinci trepte, acoperind o gamă largă de **dimensiuni asociate adaptabilității și rezilienței profesionale**:

- Preocupare pentru carieră (Concern)
- Control în carieră (Control)
- Curiozitate profesională (Curiosity)
- Încredere profesională (Confidence)
- Anticipare în carieră (Anticipation)
- Cooperare profesională (Networking)
- Angajament pentru carieră (Commitment)
- Autonomie în decizii (Autonomy)
- Semnificație și valori (Meaning and value)
- Atitudine față de AI (Attitude Towards AI)
- Activare resurse sociale (Social Resources)
- Dezvoltare competențe (Competency Development)
- Gestionarea incertitudinii (Managing Uncertainty)

Pe lângă cei patru factori consacrați ai adaptabilității în carieră – *"preocupare", "control", "curiozitate" și "încredere"* – Chestionarul FACT conține **alți factori identificați în studiile empirice recente** ca fiind **decisivi pentru reușita în carieră**: *"anticipare în carieră", "cooperare profesională", "angajament pentru carieră" și "autonomie în decizii"* (Johnston, 2018; Klehe et al., 2021). Prin includerea unor dimensiuni noi ca *"atitudine față de AI"* (Burhan, 2025), *"dezvoltare de competențe"* (Mei & Tang, 2021) și *"gestionarea incertitudinilor"* (Xu & Flores, 2023), FACT răspunde cerințelor unui mediu social și profesional caracterizat prin volatilitate și incertitudine. În plus, evaluarea unor dimensiuni psihologice centrate pe *"semnificație și valori"* asociate carierei profesionale sau pe *"activarea resurselor sociale"* în sprijinul reușitei în carieră, permite și o estimarea a modului de ancorare în realitate a intențiilor în carieră.

Chestionarul FACT poate fi administrat atât în format tradițional pe hârtie, cât și online, putând fi folosit atât în scopuri de **consiliere profesională**, cât și pentru realizarea unor **cercetări științifice** focalizate pe identificarea resurselor personale care pot fi predictorii ai adaptabilității în carieră și succesului profesional.

Având scopul de a oferi o înțelegere detaliată a modului în care o persoană își percepe **capacitatea de a se adapta la schimbările profesionale și de a-și gestiona cariera pe termen lung**, Chestionarul FACT permite **identificarea punctelor forte și a caracteristicilor personale care pot fi dezvoltate**, oferind un suport consistent pentru implementarea unor planuri de intervenție orientate spre îmbunătățirea flexibilității și adaptabilității profesionale.

Prin abordarea integrativă a competențelor, resurselor sociale și tehnologiilor emergente, **Chestionarul FACT** oferă o perspectivă actualizată și amplă asupra adaptabilității în carieră. Chestionarul FACT își dovedește utilitatea nu doar prin numărul și diversitatea factorilor evaluați, ci și prin relevanța lor pentru gestionarea provocărilor profesionale moderne, fiind ideal pentru a fi utilizat în orientarea și consilierea profesională sau vocațională în scopul dezvoltării carierei într-un mediu profesional dinamic și complex.

Timpul mediu de completare a chestionarului online: *10 minute*.

Vârsta minimă de la care se poate realiza evaluarea: *14 ani*.

2. Profil sintetic

Preocupare pt. carieră redusă

Evită să se gândească la viitorul profesional sau să își stabilească obiective clare legate de carieră.



Preocupare pt. carieră ridicată

Are o atitudine pro-activă, obiective clare și o preocupare constantă cu privire la viitorul său profesional.

Control în carieră redus

Crede că are o influență redusă asupra viitorului profesional și că nu poate lua decizii de carieră corecte.



Control în carieră ridicat

Crede că are responsabilitatea și abilitatea de a lua deciziile corecte și a influența viitorul profesional.

Curiozitate profesională redusă

Este mai puțin deschis(ă) către noi informații sau dispus(ă) să exploreze noi oportunități profesionale.



Curiozitate profesională ridicată

Deschis(ă) la schimbare, caută să învețe lucruri noi și să exploreze noi domenii și oportunități profesionale.

Încredere profesională redusă

Nu are încredere în propriile abilități de a face față provocărilor profesionale și evită obiectivele ambițioase.



Încredere profesională ridicată

Crede în abilitatea sa de a depăși dificultățile, de a învăța lucruri noi, propunându-și obiective ambițioase.

Anticipare în carieră redusă

Nu urmărește tendințele sau schimbările care i-ar putea afecta cariera, focalizându-se pe prezent.



Anticipare în carieră ridicată

Analizează tendințele pieței muncii și ia măsuri proactive pentru a-și optimiza traseul profesional.

Cooperare profesională redusă

Evită colaborarea sau schimbul de informații, lucrează singur(ă), fără a se implica pe rețele profesionale.



Cooperare profesională ridicată

Se implică în colaborări și activități de networking care favorizează schimbul de informații profesionale.

Angajament pentru carieră redus

Are dificultăți în motivația pe termen lung, obstacolele descurajându-l/o, obiectivele fiind ușor abandonate.



Angajament pentru carieră ridicat

Are o motivație puternică pentru progres, investește timp și energie în atingerea obiectivelor de carieră.

Autonomie în decizii redusă

Depinde de opiniile altora în stabilirea obiectivelor și evită asumarea responsabilității deciziilor în carieră.



Autonomie în decizii ridicată

Ia decizii în carieră independente și își stabilește propriile obiective fără a depinde de influențele externe.

Semnificație și valori reduse

Nu simte că există o conexiune profundă între propriile valori și reușita în activitatea profesională.



Semnificație și valori ridicate

Identifică un sens profund în valorile și principiile sale personale asociate cu reușita și împlinirea profesională.

Activare resurse sociale redusă

Evită să solicite sprijinul celor din jur și se bazează pe resurse proprii în atingerea obiectivelor profesionale.



Activare resurse sociale ridicată

Valorifică sprijinul celor din jur și se folosește de o rețea de relații pentru a-și atinge obiectivele profesionale.

Atitudine față AI negativă

Are reticență față de utilizarea AI și percepe noile tehnologii informatice ca pe o amenințare profesională.



Atitudine față AI pozitivă

Percepe AI ca pe o oportunitate în evoluția profesională și explorează modalități inovative de utilizare a AI.

Dezvoltare competențe redusă

Nu investește în actualizarea competențelor profesionale, considerând expertiza actuală este suficientă.



Dezvoltare competențe ridicată

Investește în actualizarea periodică a competențelor profesionale pentru le utiliza și rămâne competitiv.

Gestionarea incertitudinii redusă

Se adaptează greu la situații noi sau incerte, preferând planuri clare și stabilitate în activitatea profesională.



Gestionarea incertitudinii ridicată

Se adaptează rapid la situații noi sau imprevizibile găsind soluții la problemele profesionale apărute.

3. Caracteristici dominante

În urma completării chestionarului FACT au fost identificate următoarele caracteristici dominante în profilul psihologic al persoanei evaluate:

Evită să se gândească la viitorul profesional sau să își stabilească obiective clare legate de carieră și ia decizii fără a se gândi la impactul acestora asupra viitorului profesional. (*Preocupare pt. carieră redusă*)

Se pregătește activ pentru viitor analizând tendințele pieței muncii și impactul acestora asupra carierei sale. Explorează schimbările tehnologice și scenariile posibile, luând măsuri proactive pentru a-și optimiza traseul profesional. (*Anticipare în carieră ridicată*)

Nu investește timp și energie în dezvoltarea profesională și întâmpină dificultăți în menținerea motivației pe termen lung. Obstacolele descurajează rapid eforturile, iar obiectivele ambițioase sunt deseori abandonate. (*Angajament pentru carieră redus*)

4. Analiză pe factori

Preocupare pentru carieră (Concern)

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

Preocupare pt. carieră redusă: Evită să se gândească la viitorul profesional sau să își stabilească obiective clare legate de carieră. Deciziile sale sunt luate mai degrabă spontan, fără a considera impactul acestora asupra viitorului. Nu prioritizează planificarea schimbărilor profesionale și tinde să presupună că acestea se vor întâmpla de la sine. Lipsa preocupării pentru viitorul profesional îl face să fie mai puțin pregătit pentru oportunitățile sau provocările care pot apărea. Această atitudine poate reflecta un nivel scăzut de motivație sau o lipsă de direcție în carieră, preferând să rămână într-o stare de indecizie.

Preocupare pt. carieră ridicată: Planifică cu rigurozitate pașii necesari pentru a-și atinge obiectivele profesionale pe termen lung. Este preocupat de oportunitățile care pot apărea și de modul în care acestea se aliniază cu aspirațiile sale. Deciziile sunt luate cu grijă, având în vedere impactul lor asupra viitorului. Manifestă o atitudine organizată și orientată spre succes, planificând schimbările din timp. Este conștient de faptul că viitorul său profesional depinde de acțiunile și eforturile sale. Acest nivel de preocupare îl ajută să fie pregătit pentru diverse scenarii și să profite de oportunități.

Control în carieră (Control)

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

Control în carieră redus: Consideră că nu are suficient control asupra pașilor necesari pentru a-și dezvolta cariera profesională. Se confruntă cu nesiguranță atunci când trebuie să ia decizii legate de viitorul său și este predispus să ceară frecvent ajutorul sau ghidarea celorlalți. Această lipsă de încredere poate afecta capacitatea sa de a rezolva problemele care apar în traseul său profesional. Îi este dificil să își asume responsabilitatea pentru alegerile sale și să stabilească o direcție clară. În situații critice, preferă să evite luarea de decizii, delegând această responsabilitate altora. Această atitudine îl poate face vulnerabil la influențele externe și mai puțin capabil să își gestioneze viitorul.

Control în carieră ridicat: Se bazează pe propria judecată atunci când trebuie să ia decizii importante pentru carieră. Manifestă o încredere solidă în capacitatea sa de a gestiona provocările și de a-și urma traseul profesional dorit. Este independent și își asumă responsabilitatea pentru alegerile făcute, fără a depinde semnificativ de influențele externe. Abordează problemele cu o atitudine proactivă și analitică, identificând soluții eficiente. Acest sentiment de control îi permite să ia decizii informate și bine gândite. Această încredere contribuie la o direcție profesională bine structurată și la o reziliență crescută în fața obstacolelor.

Curiozitate profesională (Curiosity)

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

Curiozitate profesională redusă: Evită să iasă din zona de confort profesional și tinde să rămână fidel unui singur domeniu. Nu este interesat să exploreze noi opțiuni de carieră sau să acumuleze informații despre alte profesii. Această lipsă de curiozitate îl poate priva de oportunități importante de dezvoltare și învățare. Nu simte nevoia de a-și extinde perspectivele profesionale, ceea ce îl face mai puțin flexibil în fața schimbărilor. Își limitează contactul cu idei sau domenii noi, ceea ce poate duce la stagnare profesională.

Curiozitate profesională ridicată: Este curios și explorează activ noi opțiuni de carieră sau domenii profesionale. Îi place să învețe despre oportunități și să descopere perspective diferite care îi pot îmbunătăți dezvoltarea. Această deschidere către necunoscut îl face să fie flexibil și adaptabil. Preferă să iasă din zona de confort și să se angajeze în activități care îi extind orizonturile. Această atitudine proactivă îi permite să identifice oportunități valoroase și să rămână competitiv într-un mediu profesional în continuă schimbare.

Încredere profesională (Confidence)

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

Încredere profesională redusă: Se confruntă frecvent cu sentimente de nesiguranță și ezită să ia decizii importante legate de carieră. Nu își valorifică pe deplin potențialul, considerând că succesul este dificil de atins fără intervenția altor factori externi. Îi este dificil să își imagineze un viitor profesional de succes, ceea ce poate afecta motivația și inițiativa în situații critice. Abordează dificultățile cu prudență exagerată și, adesea, preferă să le evite decât să le înfrunte activ. Lipsa de încredere îl determină să caute confirmare constantă din partea altora, reducând astfel șansele de a-și dezvolta o autonomie profesională solidă. Această stare de nesiguranță îi limitează disponibilitatea de a învăța lucruri noi sau de a explora domenii necunoscute.

Încredere profesională ridicată: Se simte sigur pe sine atunci când trebuie să ia decizii profesionale importante, bazându-se pe abilitățile sale. Abordează situațiile dificile cu determinare și vede în acestea oportunități de creștere personală și profesională. Își planifică traseul profesional cu încredere, fiind conștient că eforturile sale vor conduce la succes. Este motivat să atingă obiective ambițioase, chiar dacă acestea implică riscuri sau incertitudini. Învățarea continuă reprezintă un pilon esențial în viața sa profesională, iar orice schimbare este percepută ca o oportunitate de dezvoltare. Reziliența și determinarea îl ajută să rămână concentrat pe direcția stabilită, chiar și în fața obstacolelor. Această atitudine îi conferă un avantaj competitiv, permițându-i să fie un lider natural și o sursă de inspirație pentru cei din jur.

Anticipare în carieră (Anticipation)

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

Anticipare în carieră redusă: Evită să analizeze tendințele pieței muncii și impactul acestora asupra domeniului său profesional. Nu urmărește schimbările tehnologice sau inovațiile care ar putea influența modul în care își desfășoară activitatea. Nu acordă atenție oportunităților care ar putea apărea din adaptarea la noile cerințe ale pieței, ceea ce îl expune riscului de stagnare profesională. Nu este interesat să exploreze scenarii posibile pentru a se pregăti pentru eventuale provocări sau schimbări. Lipsa unei viziuni pe termen lung îl face mai vulnerabil în fața schimbărilor rapide din industrie. Preferă să reacționeze pasiv la schimbări, în loc să le anticipateze și să le folosească în avantajul său.

Anticipare în carieră ridicată: Monitorizează constant tendințele pieței muncii și identifică moduri prin care acestea îi pot influența cariera. Se implică activ în explorarea noilor tehnologii și înțelege cum pot fi integrate în activitatea sa. Își stabilește planuri detaliate pe termen lung, anticipând posibile provocări și pregătindu-se pentru acestea. Este deschis să învețe din schimbări și să își ajusteze direcția profesională în funcție de context. Consideră importantă adaptarea constantă la cerințele pieței, ceea ce îl ajută să rămână competitiv și flexibil. Explorează oportunități inovatoare care îi pot oferi un avantaj pe termen lung. Abordează schimbările cu încredere, folosindu-le în avantajul său pentru a-și îmbunătăți cariera.

Cooperare profesională (Networking)

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

Cooperare profesională redusă: Nu manifestă interes pentru construirea unei rețele profesionale și preferă să rezolve problemele individual. Evită să participe la activități de networking sau să colaboreze în cadrul echipei pentru a atinge obiective comune. Rareori cere ajutorul altora, ceea ce îi limitează accesul la perspective și resurse valoroase. Nu simte nevoia să ofere sprijin profesional celorlalți, ceea ce îi poate afecta relațiile pe termen lung. Consideră că colaborarea ar putea reduce productivitatea personală, evitând astfel implicarea în proiecte de echipă. Această atitudine duce la oportunități ratate și la o integrare limitată în comunitățile profesionale relevante.

Cooperare profesională ridicată: Participă activ la evenimente și activități de networking pentru a dezvolta o rețea profesională diversă și utilă. Se implică în colaborări frecvente, contribuind la succesul comun al echipei prin partajarea de informații și resurse. Este deschis la oferirea de sprijin altor profesioniști, ceea ce îi consolidează relațiile pe termen lung. Găsește oportunități în colaborare și consideră că sprijinul reciproc aduce beneficii tuturor părților implicate. Este capabil să construiască relații bazate pe încredere, devenind un punct de legătură între diferiți profesioniști.

Angajament pentru carieră (Commitment)

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

Angajament pentru carieră redus: Evită să pună pe primul loc dezvoltarea profesională, considerând-o mai puțin importantă sau dificil de realizat. Nu alocă suficient timp și energie pentru atingerea obiectivelor pe termen lung, ceea ce conduce la un progres limitat. Percepe obstacolele ca piedici semnificative și este predispus să renunțe în fața provocărilor. Lipsa motivației se reflectă într-o atitudine pasivă față de oportunitățile care ar putea să apară. Consideră că succesul depinde mai mult de șansă sau de sprijinul altora, decât de eforturile proprii. Tinde să amâne sarcinile importante sau să le evite, ceea ce generează stagnare profesională. Învăță rar din eșecuri și experiențe trecute, fapt ce limitează dezvoltarea personală și profesională pe termen lung.

Angajament pentru carieră ridicat: Acordă o prioritate ridicată dezvoltării profesionale, dedicând resurse semnificative pentru atingerea obiectivelor sale. Este motivat să învețe și să își îmbunătățească continuu abilitățile, adaptându-se cerințelor pieței de muncă. Abordează obstacolele cu determinare, considerându-le oportunități de învățare și creștere personală. Își definește obiective clare, ambițioase și lucrează cu perseverență pentru a le atinge, indiferent de dificultăți. Consideră succesul ca fiind rezultatul eforturilor proprii, asumându-și responsabilitatea pentru progres. Menține o atitudine pozitivă și își monitorizează constant progresul, ajustând strategia după necesități. Folosește fiecare oportunitate pentru a-și extinde cunoștințele și pentru a-și îmbunătăți poziția profesională pe termen lung.

Autonomie în decizii (Autonomy)

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

Autonomie în decizii redusă: Manifestă dificultăți în a lua decizii profesionale fără a solicita opinii externe, ceea ce îi reduce independența. Preferă să se bazeze pe sugestiile sau sfaturile altora, adesea ignorându-și propriile idei sau dorințe. Acest comportament îl face să fie influențat de presiunile externe și să adopte decizii care nu reflectă pe deplin aspirațiile sale autentice. Evită să își asume responsabilitatea pentru alegerile profesionale și tinde să lase circumstanțele să îi dicteze direcția. În fața provocărilor, preferă să caute sprijin extern decât să exploreze soluții independente. Lipsa unui simț puternic al autonomiei afectează încrederea în sine și capacitatea de a învăța din greșeli. Această abordare pasivă limitează oportunitățile de creștere personală și profesională pe termen lung.

Autonomie în decizii ridicată: Manifestă o autonomie ridicată în luarea deciziilor profesionale, bazându-se pe propria judecată și încredere în sine. Refuză să fie influențat de presiuni externe și își stabilește obiective care reflectă valorile și aspirațiile personale. Este capabil să analizeze situațiile complexe și să ia decizii informate fără a solicita sprijin constant. Își asumă responsabilitatea pentru rezultatele acțiunilor sale, fie ele succes sau eșec, folosindu-le ca lecții pentru viitor. Explorează noi oportunități profesionale, arătând deschidere către schimbare și adaptare la noi contexte. În situații dificile, găsește soluții creative și inovatoare care reflectă independența sa. Își construiește traseul profesional cu determinare, menținând un control clar asupra direcției alese.

Semnificație și valori (Meaning and value)

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

Semnificație și valori reduse: Nu consideră că munca sa profesională are un impact semnificativ asupra sa sau asupra celorlalți, ceea ce generează o lipsă de motivație. Se simte deconectat de propriile valori și principii atunci când reflectează asupra deciziilor luate în carieră. Își percepe viitorul profesional ca fiind incert sau lipsit de direcție clară, ceea ce îi diminuează dorința de a lupta pentru succes. Deciziile sale de carieră sunt rareori aliniate cu aspectele importante din punct de vedere personal, ceea ce conduce la o lipsă de satisfacție. Nu găsește sens sau împlinire în activitatea sa profesională, ceea ce poate genera sentimente de stagnare și frustrare. Se confruntă cu dificultăți în a-și percepe activitatea ca fiind importantă pentru alții sau în acord cu ceea ce este cu adevărat valoros pentru el. Lipsa conexiunii cu propria carieră reduce motivația și sensul general al direcției profesionale.

Semnificație și valori ridicate: Crede cu tărie în importanța activității sale profesionale și în impactul pe care aceasta îl are asupra sa și asupra celorlalți. Își percepe munca drept aliniată cu valorile și principiile personale, ceea ce îi conferă o direcție clară și sens. Deciziile de carieră reflectă ceea ce este cu adevărat important pentru el, ceea ce îi oferă satisfacție personală și profesională. Se simte motivat de ideea că munca sa contribuie la un bine mai mare, oferind valoare celor din jur. Are o viziune pozitivă asupra viitorului său profesional, considerând că se află pe direcția corectă. Își găsește împlinirea în activitatea zilnică, având convingerea că aceasta are o semnificație profundă. Se simte conectat la propria carieră și la obiectivele sale, ceea ce îi sporește motivația și sentimentul de realizare personală.

Activare resurse sociale (Social Resources)

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

Activare resurse sociale redusă: Nu se bazează pe sprijinul social disponibil, considerând că dezvoltarea profesională trebuie să fie exclusiv o responsabilitate individuală. Evită să ceară ajutor din partea familiei, prietenilor sau mentorilor, chiar și în momente dificile. Este reticent în a participa la activități de networking, ceea ce limitează accesul la resurse valoroase și oportunități. Această izolare reduce posibilitatea de a învăța din experiențele altora și de a beneficia de perspective diferite. Lipsa de conectare cu alți profesioniști îi restrânge rețeaua socială și accesul la informații relevante. În situații de stres sau provocări profesionale, preferă să își asume totul singur, ceea ce poate duce la epuizare sau la pierderea unor oportunități importante. Această abordare limitează dezvoltarea personală și profesională pe termen lung, reducând eficiența în atingerea obiectivelor.

Activare resurse sociale ridicată: Valorifică resursele sociale disponibile, construind o rețea solidă de sprijin profesional și personal. Este deschis să solicite ajutor atunci când întâmpină dificultăți, recunoscând beneficiile colaborării. Participă activ la evenimente de networking, conectându-se cu profesioniști care îi pot oferi perspective noi și resurse utile. Își construiește relații bazate pe încredere și colaborare, contribuind activ la succesul echipei și al celor din jur. Se simte susținut de familie, prieteni și mentori, utilizând această susținere pentru a-și atinge obiectivele profesionale. Își valorifică rețeaua socială pentru a obține acces la informații și oportunități relevante în carieră. Sprijină la rândul său pe alții, contribuind la un mediu de colaborare și sprijin reciproc.

Atitudine față de AI (Attitude Towards AI)

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

Atitudine față AI negativă: Refuză să exploreze beneficiile oferite de inteligența artificială și preferă metodele tradiționale de lucru, chiar dacă acestea sunt mai puțin eficiente. Este reticent să învețe cum să utilizeze tehnologiile AI și evită să își adapteze stilul de muncă pentru a le integra. Percepe dependența de tehnologie ca pe o amenințare, nu ca pe o oportunitate de a-și îmbunătăți performanța profesională. Tinde să supraestimeze posibilele pericole sau dezavantaje asociate cu utilizarea AI, ignorând avantajele evidente ale acestora. Nu este interesat să combine propriile abilități cu cele oferite de aplicațiile AI, ceea ce limitează capacitatea sa de a rămâne competitiv într-un mediu tehnologic în continuă schimbare. Lipsa dorinței de a lucra cu tehnologii avansate îi restrânge accesul la oportunități moderne de dezvoltare profesională.

Atitudine față AI pozitivă: Demonstrează un interes ridicat pentru utilizarea inteligenței artificiale, integrând-o în activitatea sa profesională pentru a crește eficiența. Își dorește să învețe noi moduri de a lucra cu tehnologiile AI și explorează constant aplicații inovatoare care să îi sprijine munca. Percepe AI ca pe o oportunitate de a-și extinde abilitățile, combinându-le cu avantajele oferite de tehnologie. Este conștient de potențialele beneficii ale AI și consideră că aceste sisteme contribuie la progresul profesional pe termen lung. Este deschis să depindă de tehnologie acolo unde aceasta simplifică procesele, considerând că avantajele depășesc riscurile. Utilizează AI nu doar ca un instrument, ci și ca un partener care completează abilitățile umane. Această atitudine proactivă îl ajută să se adapteze rapid la schimbările tehnologice și să rămână competitiv pe piața muncii.

Dezvoltare competențe (Competency Development)

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

Dezvoltare competențe redusă: Nu acordă o importanță semnificativă procesului de învățare continuă și preferă să se bazeze pe experiența acumulată anterior. Evită să aloce timp pentru a înțelege noile tehnologii sau pentru a participa la cursuri care să îi actualizeze competențele. Nu percepe certificările suplimentare ca fiind utile, considerând că schimbările rapide din industrie le fac irelevante. Este reticent față de integrarea noilor tehnologii în activitatea profesională, preferând să lucreze cu metode cunoscute și confortabile. Nu manifestă interes pentru a ține pasul cu schimbările din industrie, ceea ce poate duce la stagnare profesională pe termen lung. Ignoră avantajele obținute prin dezvoltarea competențelor, ceea ce îl face mai vulnerabil într-un mediu profesional competitiv și în continuă evoluție.

Dezvoltare competențe ridicată: Acordă o importanță deosebită procesului de învățare continuă și își dedică timp pentru a învăța abilități noi relevante pentru carieră. Înțelege că noile tehnologii pot aduce avantaje semnificative și investește în cunoașterea și utilizarea acestora. Percepe certificările profesionale ca fiind investiții valoroase, chiar și într-un mediu profesional în continuă schimbare. Este motivat să exploreze modalități de a aplica cele mai recente tehnologii pentru a-și îmbunătăți eficiența și performanța. Își actualizează în mod constant abilitățile pentru a ține pasul cu schimbările din industrie și pentru a rămâne competitiv. Abordarea proactivă față de dezvoltarea profesională îl ajută să identifice oportunități noi și să își consolideze poziția în domeniul său. Se implică activ în învățare și în integrarea inovațiilor în munca sa, construindu-și astfel un avantaj competitiv.

Gestionarea incertitudinii (Managing Uncertainty)

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

Gestionarea incertitudinii redusă: Se simte incomod atunci când planurile inițiale sunt modificate, fiind predispus la blocaje în fața schimbărilor neașteptate. Tinde să evite situațiile în care trebuie să găsească soluții pentru probleme fără instrucțiuni clare, ceea ce limitează flexibilitatea sa profesională. Are dificultăți în a lua decizii rapide în medii incerte, preferând să amâne sau să caute îndrumări externe. Lipsa de confort cu imprevizibilitatea reduce capacitatea sa de adaptare la schimbările constante din mediul profesional modern. Este reticent față de rolurile care necesită flexibilitate și abordări creative în fața incertitudinii. În situații stresante sau complexe, preferă structura rigidă și previzibilitatea, ceea ce poate limita progresul său profesional. Această dificultate de adaptare afectează capacitatea sa de a performa eficient în medii dinamice și schimbătoare.

Gestionarea incertitudinii ridicată: Manifestă o adaptabilitate excelentă în fața schimbărilor neașteptate și este confortabil în medii profesionale incerte. Abordează situațiile imprevizibile cu o atitudine proactivă, căutând soluții eficiente și creative pentru problemele apărute. Este capabil să ia decizii rapide și informate, chiar și atunci când nu există instrucțiuni clare sau date complete. Înțelege că imprevizibilitatea poate aduce oportunități și folosește aceste momente pentru a învăța și a evolua profesional. Preferă rolurile care necesită flexibilitate, considerându-le provocatoare și motivante pentru dezvoltarea sa. În situații complexe, își păstrează calmul și analizează rapid opțiunile, ceea ce îl face un lider natural în condiții dificile. Își construiește eficiența profesională prin combinarea inteligenței emoționale cu abordările logice, adaptându-se cu ușurință schimbărilor constante.

5. Indicatori statistici

Durată evaluare

00h 00min 00s

Răspunsuri pe itemi

1. e	2. e	3. e	4. e	5. e	6. e	7. a	8. e	9. e	10. e
11. e	12. e	13. e	14. a	15. e	16. e	17. e	18. e	19. e	20. e
21. e	22. a	23. e	24. a	25. e	26. e	27. e	28. e	29. e	30. e
31. e	32. a	33. e	34. e	35. a	36. e	37. e	38. e	39. e	40. e
41. e	42. a	43. e	44. e	45. e	46. e	47. e	48. e	49. e	50. e
51. a	52. e	53. a	54. e	55. a	56. e	57. b	58. e	59. a	60. e
61. e	62. e	63. e	64. a	65. e	66. a	67. e	68. a	69. e	70. b
71. e	72. e	73. b	74. e	75. a	76. e	77. e	78. e		

6. Concluzii finale

De redactat de către psiholog pe baza concluziilor parțiale.

Data: luni, 21 septembrie 2026

Psiholog/Consilier: