

# Raport de consiliere expert (AI)

## AIM + DSC + FACT + AAB + TI

Examinator **Ticu Constantin**

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

Data evaluării **21.09.2026**



# Cuprins

1. Descriere inventare
2. Profil cognitiv AIM
3. Profil cognitiv DSC
4. Profil cognitiv FACT
5. Profil cognitiv AAB
6. Profil cognitiv TI
7. Sugestii de consiliere
8. Concluzii finale

# 1. Descriere inventare

## Chestionarul AIM - *Aspirații și Interese în Muncă*

Chestionarul **AIM** (*Aspirații și Interese în Muncă*) (Constantin et al. 2022) permite evaluarea "ancorelor în carieră", a *aspirațiilor individuale și așteptărilor 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 format din 70 de itemi (aserțiuni), fiind construit în acord cu *Modelul Ancorelor în Carieră* propus de Edgar Schein (1993) și asigură evaluare a 10 aspirații / valori profesionale, la cele propuse de Schein & Maanen (2013) adăugându-se două ancore/ aspirații profesionale suplimentare: "Apartenență și mândrie" și "Relaționare și coeziune de grup".

## Chestionarul DSC - *Determinanți ai Schimbărilor în Carieră*

Chestionarul **DSC** (*Determinanți ai Schimbărilor în Carieră*; Constantin & all 2022) este un instrument-pivot pentru evaluarea probabilității de a părăsi un loc de muncă și permite identificarea a 18 factori care ar putea sta la baza deciziei unei persoane de a face o schimbare profesională semnificativă, inclusiv în sensul deciziei de a părăsi actualul loc de muncă. Chestionarul DSC, format din 90 de întrebări, permite evaluarea dimensiunilor psihologice individuale cele mai frecvent și puternic asociate (în studiile și meta-analizele recente), cu intenția sau actul de părăsire a unui loc de muncă / fluctuația de personal fiind util în *consilierea profesională/ managementul carierei* (cu scopul de a evalua nevoia unui angajat de a face o schimbare profesională semnificativă) sau în situații de *diagnoză organizațională*, pentru a estima factorii critici care ar putea sta la baza fluctuației de personal (predictori ai intenției de turnover).

## Chestionarul FACT - *Flexibility and Adaptability in Career Timeline*

Chestionarul **FACT** – **F**lexibility and **A**daptability in **C**areer **T**imeline – (Constantin et al., 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. Fiecare dintre factorii 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 aspecte asociate adaptabilității și rezilienței profesionale. Cu scopul de a oferi o imagine mai clară a modului în care o persoană își percepe abilitățile sale de a se adapta la schimbările profesionale și de a gestiona cariera pe termen lung, Chestionarul FACT permite atât identificarea punctelor forte, premise pentru o adaptabilitate crescută, cât și a vulnerabilităților (caracteristici personale care pot fi dezvoltate), oferind un suport consistent pentru definirea și implementarea unor strategii de intervenție orientate spre îmbunătățirea flexibilității și adaptabilității profesionale.

## Chestionarul AAB - *Autoevaluarea Aptitudinilor Bazale*

Chestionarul **AAB** (*Autoevaluarea Aptitudinilor Bazale*) permite o estimare, prin auto-raportare, a gradului de dezvoltare a aptitudinilor *perceptive, cognitive, fizice și psihomotorii*. Chestionarul AAB este constituit din 52 de itemi în care sunt descrise și exemplificate fiecare dintre cele 52 de *aptitudini ale modelului Fleishman* (Fleishman, E.A. & Rely, M. E., 2008), la care se adaugă 4 itemi de control reprezentativi pentru tendința de a exagera în autoevaluare. Însurarea valorilor raportate de persoane evaluate permite estimarea gradului de dezvoltare a celor 4 clase/ categorii de aptitudini generale și a 14 categorii de aptitudini specifice. Fiind bazat pe autoraportare, Chestionarul AAB poate fi folosit doar în activități de consiliere (*consiliere vocațională, managementul carierei, dezvoltare personală, coaching* etc.).

## Chestionarul TI - *Toleranță la Incertitudine*

Chestionarul **TI** (*Toleranță la Incertitudine*) permite evaluare preferințelor individuale de raportare la situațiile școlare sau profesionale complexe, marcate fie de o incertitudine minimă (control), fie de o mare incertitudine (explorare). Pe axa *toleranță mică la incertitudine - toleranță mare la incertitudine*, scorul total derivă din răspunsurile oferite de persoana evaluată la 42 de itemi dihotomici (cu "alegere forțată"), prin combinația a șase factori exprimând preferințele individuale pentru: *claritatea vs. complexitatea* sarcinilor, *normativitatea vs. libertatea* în acțiune, *familiaritatea vs. diversitatea* contextului, *nesiguranța vs. încrederea* profesională, *monocronia vs. policronia* atențională, *rigiditatea vs. flexibilitatea* comportamentală. Analiza acestor dimensiuni psihologice ne permit o evaluare a modului în care elevul/ angajatul este potrivit fie pentru un context educațional/ profesional programat, controlat și previzibil (toleranță mică la incertitudine) fie pentru un context educațional/ profesional ne-programat, flexibil și imprevizibil (toleranță mare la incertitudine).

## 2. Profil sintetic AIM

### Aspirații de EXPERTIZĂ reduse

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



### Aspirații de EXPERTIZĂ ridicate

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

### Aspirații de CONDUCERE scăzute

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



### Aspirații de CONDUCERE ridicate

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.

### Aspirații de SIGURANȚĂ scăzute

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



### Aspirații de SIGURANȚĂ ridicate

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

### Aspirații de INIȚIATIVĂ scăzute

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.



### Aspirații de INIȚIATIVĂ ridicate

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

### Aspirații de DEDICARE scăzute

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.



### Aspirații de DEDICARE ridicate

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.

### Aspirații de ECHILIBRU muncă-familie scăzute

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



### Aspirații de ECHILIBRU muncă-familie ridicate

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

### Aspirații de LIBERTATE scăzute

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.



### Aspirații de LIBERTATE ridicate

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.

### Aspirații de PROVOCARE scăzute

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 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

### Aspirații de PROVOCARE ridicate

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

### Aspirații de APARTENENȚĂ scăzute

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 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

### Aspirații de APARTENENȚĂ ridicate

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

### Aspirații de RELAȚIONARE scăzute

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 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

### Aspirații de RELAȚIONARE ridicate

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

### 3. Profil sintetic DSC

#### CARACTERISTICI JOB negative

- Autonomie în muncă –
- Claritatea sarcinilor –
- Suport organizațional –
- Șanse de promovare –
- Beneficii suplimentare –

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

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

#### CONTEXT COLECTIV negativ

- Coeziune de grup –
- Stil de leadership –
- Justiție distributivă –
- Climat organizațional –

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

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

#### ATITUDINI ÎN MUNCĂ negative

- Satisfacție în muncă –
- Angajament organizațional –
- Compatibilitate cu job-ul –
- Încredere în sine –

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

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

#### TENDINȚE DEMISIONARE reduse

- Epuizare profesională –
- Insatisfacția colegilor –
- Gânduri de retragere –
- Căutare de oferte –
- Dezirabilitate socială –

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

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|

#### CARACTERISTICI JOB pozitive

- + Autonomie în muncă
- + Claritatea sarcinilor
- + Suport organizațional
- + Șanse de promovare
- + Beneficii suplimentare

#### CONTEXT COLECTIV pozitiv

- + Coeziune de grup
- + Stil de Leadership
- + Justiție distributivă
- + Climat organizațional

#### ATITUDINI ÎN MUNCĂ pozitive

- + Satisfacție în muncă
- + Angajament organizațional
- + Compatibilitate cu job-ul
- + Încredere în sine

#### TENDINȚE DEMISIONARE ridicate

- + Epuizare profesională
- + Insatisfacția colegilor
- + Gânduri de retragere
- + Căutare de oferte
- + Dezirabilitate socială ridicată

## 4. Profil sintetic FACT

### 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.

## 5. Profil sintetic AAB

### APTITUDINI PERCEPTIVE -

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

#### Aptitudini vizuale scăzute

Dificultăți în sesizarea detaliilor fine, culorilor, distanțelor sau a obiectelor supra/ sub-expuse la lumină.

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

#### Aptitudini auditive scăzute

Dificultăți în sesizarea, diferențierea corectă și localizarea sunetelor sau în înțelegerea mesajelor neclare.

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

### APTITUDINI COGNITIVE -

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

#### Aptitudini verbale scăzute

Dificultăți în înțelegerea subtilităților mesajelor verbale complexe sau în exprimarea unor idei complexe.

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

#### Aptitudini creative scăzute

Dificultăți în imaginarea unor soluții sau idei originale sau în identificarea a ceea ce nu merge, a problemelor.

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

#### Aptitudini de raționament scăzute

Dificultăți în folosirea corectă sau flexibilă a regulilor și strategiilor de raționament deductive / inductive.

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

#### Aptitudini matematice reduse

Dificultăți în utilizarea algoritmilor, realizarea calculelor matematice și rezolvarea problemelor matematice.

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

#### Aptitudini de memorare scăzute

Dificultăți memorarea, combinarea sau schematizarea unui număr mare de informații complexe.

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

#### Aptitudini spațiale reduse

Dificultăți de orientare spațială sau de manipularea mentală a imaginii obiectelor complexe în mișcare.

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

#### Aptitudini atenționale scăzute

Dificultăți legate de focalizarea atenției în sarcină sau de mobilitate a atenției (atenția distributivă).

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

### APTITUDINI PERCEPTIVE +

#### Aptitudini vizuale ridicate

Sesizarea corectă a detaliilor fine, culorilor, distanțelor sau a obiectelor supra/ sub-expuse la lumină.

#### Aptitudini auditive înalte

Identificarea și diferențierea corectă a sunetelor, localizarea lor rapidă și înțelegerea mesajelor neclare.

### APTITUDINI COGNITIVE +

#### Aptitudini verbale înalte

Înțelegerea subtilităților din mesaje verbale complexe și ușurință în exprimarea unor idei complexe.

#### Aptitudini creative înalte

Generarea unui număr mare de idei sau soluții originale, neobișnuite; sensibilitate mare la probleme.

#### Aptitudini de raționament înalte

Folosirea corectă și cu flexibilitate a diverse reguli și strategii de raționament deductive și inductive.

#### Aptitudini matematice înalte

Ușurință în utilizarea algoritmilor, realizarea calculelor matematice și rezolvarea problemelor matematice.

#### Aptitudini de memorare înalte

Ușurință în memorarea, combinarea sau schematizarea unui număr mare de informații complexe.

#### Aptitudini spațiale înalte

Bună orientare spațială și abilități de manipularea mentală a imaginii obiectelor complexe în mișcare.

#### Aptitudini atenționale înalte

Bună focalizare a atenției asupra unei sarcini complexe și mobilitatea bună a atenției (atenția distributivă).

**APTITUDINI PSIHOMOTORII -**

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

**Manipulare fină scăzută**

Dificultăți în coordonarea fină a degetelor și mâinii pentru a apuca sau manipula obiecte foarte mici

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

**Control al mișcărilor redus**

Dificultăți în selectarea și controlul mișcării potrivite când există diferite semnale și posibilități de răspuns.

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

**Viteză și timp de reacție scăzute**

Reacții greșite la apariția unui stimul și mișcări lente ale membrilor pentru a realiza activități complexe.

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

**APTITUDINI FIZICE -**

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

**Forță și rezistență fizică scăzute**

Dificultăți legate de ridicarea sau transportarea unor obiecte grele ce presupune efort muscular intens.

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

**Coordonare efort fizic redusă**

Dificultăți în răsucirea sau încordarea corpului în poziții puțin obișnuite sau în coordonarea membrilor pentru recăștigarea echilibrului.

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

**DEZIRABILITATE SOCIALĂ -**

Tendența de a exagera în minimalizarea calităților personale sau tendința de a-și subestima calitățile personale și morale.  
Posibil profil invalid!

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

**APTITUDINI PSIHOMOTORII +****Manipulare fină înaltă**

Coordonarea fină a degetelor și mâinii pentru apuca, asambla sau manipula obiecte foarte mici.

**Control al mișcărilor înalt**

Selectarea rapidă și controlul mișcării potrivite când există diferite semnale și posibilități de răspuns.

**Viteză și timp de reacție înalte**

Reacții rapide la apariția unui stimul și mișcări rapide ale membrilor pentru a realiza activități complexe.

**APTITUDINI FIZICE +****Forță și rezistență fizică înalte**

Ridicarea sau transportarea unor obiecte foarte grele ce presupun efort muscular intens și rezistență.

**Coordonare efort fizic înaltă**

Răsucirea sau încordarea corpului în poziții puțin obișnuite și buna coordonarea a membrilor pentru recăștigarea echilibrului.

**DEZIRABILITATE SOCIALĂ +**

Tendența de a exagera în prezentarea calităților personale sau tendința de a-și supraestima calitățile personale și morale.  
Posibil profil invalid!

## 6. Profil sintetic TI

### Toleranță mică la incertitudine

Eficient(ă) în contexte profesionale în care există norme clare, informații complete și sarcini bine structurate.



### Claritate

Preferă sarcinile clare, bine definite și abordarea progresivă, algoritmică a problemelor.



### Normativitate

Are nevoie de norme și reguli clare, sarcini bine planificate și structurate.



### Familiaritate

Agreează contextele profesionale și sociale cunoscute, familiare.



### Nesiguranță

Evită contextele profesionale noi, complexe, asumarea de riscuri sau de noi responsabilități.



### Monocronie

Se simte confortabil dacă gestionează un singur set de stimuli, o singură sarcină sau activitate.



### Rigiditate

Preferă stabilitatea și rigoarea la locul de muncă, siguranța dată de folosirea aceluiași metode.



### Toleranță mare la incertitudine

Eficient(ă) în contexte profesionale mai puțin structurate, cu sarcini complexe și norme mai puțin clare.

### Complexitate

Preferă sarcinile complexe și dificile și abordarea intuitivă, euristică a problemelor.

### Libertate

Are nevoie de reguli minimale, sarcini slab structurate și libertate de acțiune.

### Diversitate

Caută contextele profesionale și sociale noi, diverse, necunoscute.

### Încredere

Caută oportunități, situații profesionale în care să își asume noi riscuri sau responsabilități.

### Policronie

Se simte confortabil dacă gestionează mai mulți stimuli sau mai multe activități, în paralel.

### Flexibilitate

Preferă schimbarea și adaptarea la noi contexte profesionale, libertatea dată de folosirea unor noi oportunități.

## 7. Sugestii de consiliere

În urma completării chestionarelor AIM, DSC, FACT, AAB și TI, prin raportare la dominantele identificate în profilul psihologic, pot fi formulate mai multe sugestii sintetizate mai jos.

### 1. REZUMAT AL PROFILULUI PSIHOLAGIC

Profilul tău sugerează un *potențial profesional ridicat*, susținut de un *nivel foarte bun al aptitudinilor cognitive*: înțelegi repede, gândești bine, formulezi clar, găsești soluții originale și poți lucra eficient atât cu concepte abstracte, cât și cu informație structurată. Ai *aspirații puternice de libertate*, ceea ce înseamnă că funcționezi mai bine în contexte în care ai autonomie, spațiu de decizie și posibilitatea de a-ți organiza singură modul de lucru. În același timp, ai *nevoie de provocare intelectuală* și de sentimentul că munca ta are miză, că te pune în joc și te dezvoltă real, nu doar te menține ocupată. Un alt element important este *nevoia ridicată de apartenență*: chiar dacă ai nevoie de autonomie, nu îți priește izolarea profesională, ci ai nevoie să simți că faci parte dintr-un colectiv relevant, că ești acceptată și conectată. În contrast cu aceste resurse, apar câteva tensiuni care influențează direct cariera: *atitudinile negative față de muncă, satisfacția profesională scăzută și încrederea în sine redusă* pot face ca potențialul tău să fie subutilizat sau exprimat inconstant. Faptul că există suport organizațional, dar percepția climatului organizațional este negativă, sugerează că nu duci lipsă neapărat de resurse externe, ci mai degrabă de un context relațional și cultural în care să te poți angaja cu sens și siguranță.

### 2. RESURSE ȘI VULNERABILITĂȚI

Ceea ce te ajută cel mai mult în dezvoltarea profesională este combinația dintre inteligența generală bună și flexibilitatea cognitivă ridicată. Ai capacitatea de a învăța repede, de a sintetiza, de a argumenta, de a găsi alternative și de a performa în sarcini variate, ceea ce îți oferă un avantaj major în roluri complexe, dinamice sau interdisciplinare. În plus, aspirația mare de libertate te poate ajuta să cauți contexte mai potrivite și să nu te mulțumești cu roluri rigide, iar nevoia de provocare îți poate alimenta progresul atunci când este bine canalizată. Nevoia de apartenență este, la rândul ei, o resursă, pentru că te poate orienta către colaborare, loialitate și angajament în relațiile profesionale potrivite. Scorul redus la dezirabilitate socială indică și un plus de autenticitate: este probabil să răspunzi mai puțin conformist și să îți formulezi mai sincer nemulțumirile și nevoile.

Vulnerabilitățile principale nu țin de capacitate, ci de raportarea ta la muncă și la propria valoare profesională. Atitudinile negative față de muncă și satisfacția scăzută pot duce la retragere, demotivare, cinism, amânare sau implicare selectivă, mai ales dacă simți că mediul nu te respectă sau nu te stimulează. Încrederea în sine scăzută poate face ca, deși poți mult, să te expui puțin, să eziți în decizii, să îți subestimezi contribuția sau să rămâi prea mult în contexte care nu ți se potrivesc. Tensiunea dintre nevoia de autonomie și nevoia de apartenență poate genera ambivalență: poți dori simultan libertate și validare, ceea ce te poate face să oscilezi între retragere și căutarea aprobării. Percepția negativă asupra climatului organizațional este un factor de risc suplimentar, pentru că, dacă rămâne neadresată, îți poate întreține atât neîncrederea, cât și dezangajarea.

### 3. DIRECȚII PRIORITARE DE DEZVOLTARE

Prima direcție prioritară este clarificarea tipului de mediu profesional în care poți funcționa bine: ai nevoie de autonomie reală, provocare intelectuală și relații profesionale sănătoase, astfel încât să nu mai investești energie în contexte structural nepotrivite. A doua direcție este reconstrucția încrederii în sine pe bază de dovezi concrete, nu prin autosugestie, ci prin inventarierea competențelor, asumarea unor proiecte vizibile și observarea obiectivă a rezultatelor. A treia direcție vizează reglarea raportării tale la muncă: este important să separi ceea ce vine din nemulțumirea față de mediul actual de ceea ce ține de identitatea ta profesională, pentru a evita concluzia globală că „munca nu este pentru tine” atunci când, de fapt, problema poate fi „acest context nu este pentru tine”. A patra direcție este construirea unei strategii de carieră care să valorifice profilul tău cognitiv în roluri cu complexitate, varietate și spațiu de gândire. A cincea direcție este crearea unei apartenențe selective: nu ai nevoie să te adaptezi oricărui colectiv, ci să identifici medii în care apartenența nu îți cere să renunți la autonomie sau autenticitate.

### 4. RECOMANDĂRI CONCRETE

**Clarifică-ți criteriile reale de compatibilitate profesională.** Trăsăturile vizate aici sunt aspirațiile ridicate de libertate, provocare și apartenență, împreună cu satisfacția scăzută în muncă. Este important să înțelegi exact ce condiții trebuie să fie prezente într-un rol pentru ca tu să funcționezi bine, deoarece fără această claritate risți să alegi oportunități atractive doar la suprafață, dar care devin rapid frustrante. Fă o analiză comparativă a experiențelor profesionale, academice sau de proiect în care te-ai simțit implicată versus a celor în care te-ai simțit blocată, pentru a identifica tipare recurente. Transformă aceste observații

În 5–7 criterii de compatibilitate profesională formulate concret, de tipul: nivel de autonomie, calitatea coordonării, varietatea sarcinilor, ritmul de lucru, gradul de colaborare și posibilitatea de a influența decizii. Folosește aceste criterii ca filtru obligatoriu când evaluezi un rol nou, o echipă nouă sau chiar o renegociere a rolului actual. *Poți începe prin trei aplicații practice: să îți faci o hartă a ultimilor 3–5 ani profesionali și să notezi pentru fiecare experiență ce ți-a consumat energia și ce ți-a activat interesul; să construiești un tabel cu „negociabil” și „nenegociabil” în ceea ce privește viitorul tău profesional; să formulezi 10 întrebări pe care să le pui la interviuri sau în discuții interne despre roluri. În prima aplicație, nu te limita la impresii generale, ci notează exemple precise de situații, oameni și tipuri de sarcini. În a doua, obligă-te să alegi doar câteva elemente esențiale, pentru a evita o listă idealizată și inutilă. În a treia, urmărește să afli cum se iau deciziile, câtă autonomie există în practică și cum se gestionează tensiunile în echipă. După ce folosești aceste instrumente în câteva situații concrete, vei observa mai repede ce contexte te atrag aparent, dar nu ți se potrivesc în profunzime. Repetarea acestui proces îți va reduce alegerile reactive și îți va crește coerența profesională.*

**Construiește-ți încrederea în sine pe bază de evidențe observabile.** Trăsătura vizată principal este încrederea în sine scăzută, în contrast cu aptitudinile cognitive înalte. Este esențial să reduci decalajul dintre ceea ce poți efectiv și ceea ce crezi despre tine, pentru că altfel vei continua să performezi sub nivelul real al capacității tale sau să eviți expunerea profesională utilă. Începe prin a documenta sistematic rezultatele, nu doar efortul: ce ai rezolvat, ce ai îmbunătățit, ce ai învățat repede, ce feedback ai primit și ce probleme ai putut duce până la capăt. Alege apoi deliberate situații mici de vizibilitate profesională, în care poți contribui clar și măsurabil, fără să aștepti mai întâi să te simți complet sigură. Revizuieste lunar aceste dovezi și urmărește dacă evaluarea ta despre tine devine mai apropiată de fapte. *Ca aplicații practice, poți crea un „dosar de competență” în care aduni realizări, exemple de soluții, mesaje de feedback și rezultate măsurabile; poți cere o dată pe lună feedback structurat de la o persoană relevantă, pe criterii precise; poți alege trimestrial un proiect sau o sarcină în care să ai un rol ușor mai vizibil decât de obicei. În primul caz, nu nota doar succese mari, ci și situații în care ai rezolvat elegant o problemă complexă sau ai învățat repede ceva dificil. În al doilea, cere răspunsuri la întrebări concrete, precum ce faci bine, unde ai impact și ce ar merita consolidat. În al treilea, urmărește ca expunerea să fie suportabilă, dar reală: o prezentare scurtă, coordonarea unei etape sau formularea unei propuneri argumentate. Dacă faci asta constant, încrederea ta va deveni mai puțin dependentă de dispoziție și mai mult ancorată în experiențe validate. În timp, vei observa că începi să iei inițiativa mai devreme și să îți aperi mai clar punctul de vedere.*

**Redefinește relația ta cu munca, nu doar locul de muncă.** Trăsăturile vizate sunt atitudinile negative în muncă și satisfacția profesională scăzută. Este important să lucrezi la această dimensiune deoarece, dacă nu o diferențiezi fin, nemulțumirea legitimă față de un context se poate generaliza într-o atitudine defensivă față de orice responsabilitate, oportunitate sau efort profesional. Analizează ce parte din dezangajarea ta vine din lipsa de sens, ce parte vine din oboseală, ce parte vine din neîncredere și ce parte vine din mediul concret în care lucrezi. Apoi stabilește două tipuri de intervenție: unele care țin de tine și de modul în care îți structurezi munca, și altele care țin de context și trebuie negociate sau schimbate. Nu încerca să „te motivezi” abstract, ci să identifici condițiile precise în care devii implicată și cele în care te închizi. *Trei aplicații practice utile sunt: să îți iei timp de 4 săptămâni un jurnal scurt al energiei profesionale; să faci o analiză pe sarcini a muncii tale actuale; să alegi o conversație de clarificare cu managerul sau cu un coleg-cheie. În jurnal, notează zilnic ce activități te activează, ce interacțiuni te consumă și când apare cel mai des iritarea sau detașarea. În analiza pe sarcini, împarte munca actuală în categorii: activități care au sens, activități tolerabile și activități care te secătuiesc. În conversația de clarificare, nu veni doar cu nemulțumiri, ci cu observații specifice și cu propuneri de ajustare. Dacă faci această muncă de diferențiere, vei putea decide mai lucid ce se poate repara și ce nu. Asta îți va reduce atât confuzia, cât și riscul de a schimba doar decorul, păstrând aceleași surse de blocaj.*

**Orientează-ți cariera către roluri cu complexitate și autonomie ridicate.** Trăsăturile vizate sunt aptitudinile cognitive înalte, nevoia de provocare și aspirația de libertate. Este important pentru că, dacă rămâi în roluri repetitive, foarte controlate sau slab stimulative intelectual, vei avea probabil atât randament afectat, cât și o creștere a frustrării și a cinismului. Caută poziții sau proiecte care cer analiză, rezolvare de probleme, creație, argumentare, sinteză și învățare rapidă, pentru că acolo profilul tău are cele mai mari șanse să producă satisfacție și performanță simultan. În același timp, urmărește contexte în care autonomia nu este doar declarată, ci susținută prin încredere, responsabilitate și marjă reală de decizie. Nu este suficient ca rolul să fie „interesant”; el trebuie să fie și suficient de flexibil încât să îți permită să lucrezi într-un stil congruent cu tine. *Trei aplicații practice pot fi: să îți faci o listă scurtă de 5–7 familii de roluri compatibile cu profilul tău; să vorbești cu oameni care ocupă astfel de roluri; să testezi prin proiecte-pilot sau responsabilități temporare una sau două direcții. În prima etapă, pornește de la cerințe funcționale, nu de la titluri atractive, și notează ce fel de sarcini presupune fiecare opțiune. În a doua, pune întrebări despre libertatea reală, natura provocărilor și climatul relațional, nu doar despre beneficii sau prestigiu. În a treia, încearcă să obții experiențe scurte, dar relevante, care să îți confirme dacă interesul tău este sustenabil în practică. Acest mod de explorare îți va reduce riscul de idealizare și te va ajuta să alegi pe baza compatibilității reale. În plus, îți oferă date concrete despre tine în acțiune, nu doar ipoteze despre ce ți s-ar potrivi.*

**Construiește o apartenență selectivă, nu conformistă.** Trăsăturile vizate sunt nevoia ridicată de apartenență, dezirabilitatea socială scăzută și percepția negativă a climatului organizațional. Este important să îți găsești locul într-un mediu unde să poți fi autentică și conectată fără să simți că trebuie să te adaptezi artificial sau să suporti permanent tensiuni relaționale care te erodează. Tu nu pari să funcționezi bine nici în izolare, nici în colective în care apartenența se obține prin conformism sau ambiguitate; de aceea, este esențial să alegi atent oamenii, echipele și rețelele profesionale de care te apropii. Investește relațional în puține conexiuni profesionale bune, stabile și relevante, în loc să încerci să fii integrată peste tot. Caută spații în care dialogul este clar, competența este respectată și diferențele de stil nu sunt sancționate automat. *Ca aplicații practice, poți identifica 3 persoane din mediul profesional cu care simți compatibilitate de valori și stil; poți participa țintit la un grup profesional sau comunitate de practică; poți observa sistematic semnalele de sănătate sau nesănătate relațională dintr-o echipă. În prima situație, propune discuții scurte, concrete, în jurul unor teme profesionale reale, nu doar socializare de suprafață. În a doua, alege un cadru în care schimbul de idei și competența contează mai mult decât expunerea socială. În a treia, urmărește dacă oamenii pot exprima dezacordul fără sancțiune, dacă informația circulă clar și dacă meritele sunt recunoscute corect. Aceste observații te vor ajuta să nu confunzi apropierea aparentă cu apartenența autentică. În timp, vei putea să îți construiești un mediu relațional care te susține fără să te oblige să te diluezi.*

## 5. INDICATORI DE PROGRES

Vei ști că evoluezi real atunci când începi să iei decizii profesionale mai puțin reactive și mai mult bazate pe criterii clare de compatibilitate. Un semn important de progres este că descrește senzația de confuzie globală și crește capacitatea ta de a spune precis ce nu ți se potrivește și ce, în schimb, îți activează interesul și competența. Vei observa progres și dacă începi să îți asumi mai des inițiative mici, să ceri clarificări, să formulezi opinii argumentate și să accepți provocări fără să aștepti să dispară complet nesiguranța. Un alt indicator este schimbarea raportului dintre efort și satisfacție: chiar dacă muncești susținut, nu te mai simți permanent secătuită sau străină de ceea ce faci. De asemenea, vei putea recunoaște progresul prin faptul că relațiile profesionale devin mai selective, dar mai stabile și mai utile, iar sentimentul de apartenență apare în contexte mai bine alese. La nivel intern, un progres real se vede când evaluarea despre tine devine mai nuanțată, mai factuală și mai puțin dominată de autocritică globală. La nivel extern, se vede când apar rezultate observabile: proiecte duse mai coerent, feedback mai bun, alegeri profesionale mai potrivite și o implicare mai constantă.

## 6. CONCLUZII

Ai un profil cu resurse intelectuale solide și cu un potențial clar pentru roluri care cer gândire, adaptabilitate și contribuție autentică. Dificultatea ta actuală nu pare să vină din lipsă de capacitate, ci din nepotrivirea dintre nevoile tale psihologice și contextul profesional trăit, amplificată de o încredere în sine fragilă și de o relație tensionată cu munca. Pentru tine, managementul carierei nu ar trebui să însemne doar „a merge înainte”, ci a construi mai lucid condițiile în care poți funcționa bine: autonomie reală, provocare intelectuală și apartenență sănătoasă. Dacă lucrezi simultan la clarificarea criteriilor de compatibilitate, la consolidarea încrederii bazate pe fapte și la alegerea atentă a mediilor profesionale, este foarte probabil să obții nu doar performanță, ci și mai multă coerență interioară. Direcția potrivită pentru tine nu este una generică, ci una care îți respectă atât nevoia de libertate, cât și nevoia de sens, stimulare și conectare. Ai motive serioase să tratezi acest profil nu ca pe o limitare, ci ca pe o hartă utilă pentru alegeri profesionale mai bune.

## 8. Concluzii finale

De redactat de către psiholog pe baza concluziilor parțiale.

---

---

Data: luni, 21 septembrie 2026

Psiholog/Consilier: