ȘTIINȚELE EDUCAȚIEI

PoVestea LABORATORULUI DE CONSILIERE ȘI ORIENTARE ÎN CARIERĂ

LabCOC

COMUNITATEA CARE CONSTRUIEȘTE CARIERE

Cosmina MIRONOV
(coordonator)

EDUCAȚIE, FORMARE
CENTRUL DE ÎNVĂȚARE UB
ȘI DEZVOLTARE UMANĂ

POVESTEA LABORATORULUI DE CONSILIERE ŞI ORIENTARE ÎN CARIERĂ (LabCOC) – COMUNITATEA CARE CONSTRUIEŞTE CARIERE

Orice parcurs profesional autentic începe cu o întrebare despre sine şi prinde contur prin conexiunile pe care le creăm cu ceilalţi. Lucrarea de faţă este o invitaţie de a descoperi universul Laboratorului de Consiliere şi Orientare în Carieră (LabCOC) din cadrul Centrului de Învăţare al Universităţii din Bucureşti, un spaţiu viu, gândit ca o punte între anii de studenţie şi provocările lumii muncii. În esenţă, aceasta oglindeşte povestea unei comunităţi dedicate care construieşte şi transformă incertitudinea în claritate, vocaţia în direcţie şi potenţialul fiecărui student într-un parcurs sustenabil de viaţă şi carieră.

Fundamentată pe cadre conceptuale actuale şi cu deschidere către tendinţe inovative în domeniul dezvoltării carierei, cartea explorează cariera ca pe un proces fluid şi multidirecţional. Conţinutul valorifică repere clasice şi contemporane: de la Teoria dezvoltării carierei şi dinamica rolurilor de viaţă (Donald E. Super), la navigarea psihologică a etapelor de schimbare (William Bridges), la puterea mentalităţii de creştere (Growth Mindset – Carol Dweck) şi la armonizarea sensului personal prin modelul Ikigai. Toate aceste teorii şi modele prind viaţă prin cele patru porţi din oferta şi parcursul de dezvoltare pe care le propune LabCOC prin activităţile sale: orientare şi adaptare academică, autocunoaştere, explorarea carierelor – a profesiilor şi ocupaţiilor şi navigarea primelor experienţe reale de muncă.

Documentat prin mărturiile şi imaginile care ilustrează misiunea LabCOC şi activităţile studenţilor beneficiari, ale masteranzilor practicanţi şi ale mentorilor şi cercetătorilor din domeniu – profesori, doctoranzi şi alumni, volumul aduce împreună cercetarea riguroasă, atelierele aplicate şi practica reflexivă în consilierea şi orientarea în carieră. El devine, astfel, atât un ghid metodologic pentru specialiştii şi practicanţii din educaţie, consiliere şi resurse umane, cât şi o invitaţie deschisă la colaborare într-un ecosistem universitar empatic, în care învăţăm, navigăm tranziţiile în carieră şi creştem împreună. Echipa LabCOC vă invită să faceţi parte din povestea acestei comunităţi de învăţare şi sprijin, să contribuiţi la dezvoltarea laboratorului şi a Centrul de Învăţare al Universităţii din Bucureşti şi să construiţi împreună cu ea viitorul consilierii şi orientării în carieră!

EDUCAȚIE, FORMARE ȘI DEZVOLTARE UMANĂ

Coordonatorii colecției

Conf. univ. dr. Camelia Rădulescu (camelia.radulescu@fpse.unibuc.ro)

Este conferențiar la Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Departamentul de formare a profesorilor, s-a specializat în cercetarea metodelor de predare a limbii engleze la Universitatea Warwick și în evaluarea programelor de formare la Universitatea Nottingham, Marea Britanie, unde a obținut titlul de Doctor în Științele Educației. Centrul de interes în cercetarea academică se plasează atât în aria proceselor reflexive implicate în procesul de învățare la adulți și a predării în cadrul programelor de formare a profesorilor, cât și în domeniul politicilor care vizează educația cadrelor didactice. A urmat un program postdoctoral la Universitatea din București pe tema *Modele reflexive de stimulare a învățării și creativității în formarea cadrelor didactice*, un stagiu de pregătire la Universitatea din Helsinki, Finlanda și a obținut un grant ICUB pentru cercetare în domeniul *Învățarea continuă – o realitate în devenire pentru formarea inițială a profesorilor din România*. Deține certificări de *coaching* de la Coach Master Academy, Singapore și *train the trainer* de la Ascendis Training, Romania. În prezent este membru în grupul de experți în Pedagogii inovative din CIVIS, coordonează activitățile Centrului de învățare UB și proiectele internaționale *eBelong 1: Sense of Belonging in Online Learning Environments* și, continuarea acestuia, *eBelong 2: Sense of belonging in the Context of New HE Alliances*.

Conf. univ. dr. Laura Ciolan (laura.ciolan@fpse.unibuc.ro)

Este conferențiar doctor la Universitatea din București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Departamentul pentru Formarea Profesorilor București. Interesul profesional major îl reprezintă studiile și cercetările privind educația timpurie, pedagogia învățământului primar, managementul clasei/grupei, psihopedagogia jocului, proiectele de dezvoltare personală prin coaching. Este formator în educația adulților, în programe de formare și perfecționare a carierei didactice, consultant în dezvoltarea carierei și formator – GCDF și, formator în sănătate mintală – MHF și MHF–T și a parcurs programul de formare pentru certificarea internațională ca supervizor în consiliere CSP. Este consultant educațional pentru instituții de învățământ particular (școală/ grădiniță), autor al unor materiale destinate cadrelor didactice, dar și publicului larg interesat de domeniul dezvoltării și educării copiilor.

În prezent coordonează Laboratorul de Coaching și Dezvoltare Profesională din cadrul Centrului de Învățare UB, proiectul de dezvoltare instituțională cu o componentă de responsabilitate socială de prevenire a abandonului școlar *Growing SEEDs*, cu finanțare din fondul de Granturi pentru creșterea performanței instituționale și a competențelor în domenii prioritare ale Universității din București, în cadrul căruia colaborează cu succes cu Fundația *Virtute et Sapientia* a Universității din București și Biroul de incluziune, echitate și egalitate de șanse UB.

CENTRUL DE ÎNVĂȚARE UB

POVESTEA LABORATORULUI DE CONSILIERE ȘI ORIENTARE ÎN CARIERĂ (LabCOC) – COMUNITATEA CARE CONSTRUIEȘTE CARIERE

Cosmina MIRONOV (coord.)
Cosmina MIRONOV, Anamaria Octavia ANICA (autori)

EDITURA UNIVERSITĂȚII DIN BUCUREȘTI
BUCHAREST UNIVERSITY PRESS

Editura Universităţii din Bucureşti – Bucharest University Press
foloseşte sistemul de peer review dublu anonim.

Coperta: Roxana LĂZĂRESCU
Redactor: EUB – BUP
Tehnoredactor: Mariana IONICĂ

Imagine copertă: generată digital cu Gemini

ISBN 978-606-16-1767-8

© EUB – BUP pentru prezenta versiune

https://editura-unibuc.ro/

B-dul Mihail Kogălniceanu 36-46, Cămin A (curtea Facultăţii de Drept),
Corp A, Intrarea A, etaj 1-2, Sector 5, Bucureşti, România; tel.: + (4) 0726 390 815
e-mail: editura@g.unibuc.ro
Librărie online: https://editura-unibuc.ro/magazin/
Centru de vânzare: Bd. Schitu Măgureanu, nr. 9, parter (holul Facultăţii de Sociologie şi Asistenţă Socială); tel. + (4) 021 305 37 03

Conf. univ. dr. Cosmina Mironov (cosmina.mironov@fpse.unibuc.ro)

Cosmina MIRONOV este conferențiar universitar doctor la Universitatea din București, Facultatea de Psihologie și Științele educației, departamentul de Științele educației în domeniile consiliere în carieră și educația adulților, consultant și formator acreditat internațional (GCDF, MHF), cu formări internaționale în supervizare în consiliere (CSP) și în educația socio-emoțională (SEE), cu o activitate centrată pe cercetarea și dezvoltarea de intervenții educaționale și de consiliere și orientare în carieră relevante, de impact și scalabile, în colaborare cu comunități de practicieni, în abordări la nivelul întregii școli, universități sau organizații.

A publicat lucrări științifice și capitole în volume de specialitate (publicațiile ei pot fi consultate aici: https://scholar.google.ro/citations?user=A5zkFnEAAAAJ& hl=en.), a coordonat și a contribuit cu expertiză în proiecte naționale și europene în parteneriat cu instituții și inițiative, precum: Comisia Europeană, Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, ACPART (a coordonat Biroul Calificări în Învățământul superior), UNICEF, UiPath Foundation sau World Vision Romania, Comunitatea Educație pentru Știință de la Măgurele, conduce două programe universitare de formare a consilierilor școlari și în carieră și a profesorilor în PIPP și Laboratorul de Consiliere și Orientare în Carieră din cadrul Centrului de Învățare al Universității din București, coordonează proiecte PEO în domeniul consilierii și orientării în carieră și este membru al Asociației Consilierilor Români (ACROM) și membru în Consiliul Director al ACROM (2018 – 2021), membru al Asociației Române de Cercetare în Educație (ARCE) și membru în Consiliul Director al Asociației Măgurele Science Park, România (2018 – prezent). Mai multe despre Cosmina Mironov, pot fi consultate pe Profilul LinkedIn: https://www.linkedin.com/in/cosmina-mironov-906791139/.

Asistent COORDONATOR AnaMaria-Octavia Anica (anamaria-octavia.anica@g.unibuc.ro)

Este asistent coordonator voluntar al laboratorului LabCOC de peste 5 ani și asistent coordonator partener în cadrul proiectului PEO ConsEDU (Practici transformaționale în consilierea și orientarea carierei) derulat de Universitatea din București, având o bogată experiență ca trainer și expert educațional. A absolvit Colegiul Național Pedagogic „Spiru Haret" din Buzău, urmat de studii de licență în Pedagogie și un program de masterat în Formarea Formatorilor la Facultatea de Psihologie și Științele Educației din cadrul Universității din București. Deține certificări de Project Manager, Animator socio-educativ, Train the Trainers & Facilitators, prim ajutor, precum și o formare în Sănătate Mintală și Sprijin Psihologic (SMSP) pentru copii și adolescenți.
A activat ca referent și expert educațional în proiecte strategice ale Universității din București, precum MIND THE GAP UB, UB-ACCEPT și proiectul ROSE (Școala de Vară de Științe și Tehnologie). În sectorul non-guvernamental, colaborează ca expert și formator cu organizații precum Asociația Europeană a Profesioniștilor din Educație (EDUMI), Fundația Romanian Angel Appeal (RAA), Asociația Școala de Valori, Asociația Playouth și Asociația E.D.I.T., susținând programe de formare în educație media digitală, dezvoltare personală, sănătate mintală, prim ajutor, educație financiară și prevenție rutieră pentru cadre didactice, tineri și elevi.

Mulțumiri speciale pentru contribuții lui Andrei Zeldea, care a propus atelierul tematic „Secretul unui interviu reușit: Transformă emoțiile în oportunități!”, Teodorei DANȚIȘ – intern al laboratorului 2025–2026 și tuturor colaboratorilor LabCOC, menționați în cadrul echipei și în oferta de activități. Fără implicarea și dedicarea voastră, valoarea activității noastre nu ar fi fost aceeași!

CUPRINS

1. PREZENTARE GENERALĂ A LABORATORULUI DE CONSILIERE ŞI ORIENTARE ÎN CARIERĂ – LabCOC 9

1.1. Misiunea LabCOC 13

1.2. Viziunea LabCOC 14

1.3. Scop şi obiective ale LabCOC 15

1.4. Echipa LabCOC 19

2. ACTIVITĂŢI

Tipuri de activităţi specifice LabCOC – descriere a specificului acestora 21

2.1. Cercetare, dezvoltare şi inovare în consiliere şi orientare în carieră şi psihoeducaţie 21

2.2. Practică profesională şi sub supervizare pentru studenţi şi masteranzi care studiază discipline şi programul de studii masterale în consiliere şcolară şi în carieră 23

2.3. Consiliere, orientare în carieră şi educaţie pentru carieră prin şedinţe individuale 23

2.4. Consiliere, orientare în carieră şi educaţie pentru carieră prin ateliere de grup ... 24

2.4.1. Ghid de organizare pentru propunerea, implementarea şi raportarea atelierelor LabCOC – câteva repere 27

2.4.2. Exemple de ateliere tematice 57

1. Luarea de decizii în contextul tranziţiilor în carieră: *Fă (re)alegerile potrivite şi navighează tranziţiile în carieră cu încredere!* 57

2. Antrenarea mentalităţii de creştere în tranziţiile carierei: *Ghid practic pentru transformare* 65

3. Secretul unui interviu reuşit: *Transformă emoţiile în oportunităţi* 74

2.5. Promovarea şi popularizarea domeniului de consiliere educaţională şi în carieră – Career Virtual Lab (CVLab) 78

3. ISTORIC 81

3.1. LabCOC în cifre: şedinţe de consiliere, workshop-uri şi participanţi 82

4. PROIECTE ŞI EVENIMENTE: TRECUT – PREZENT – VIITOR 87

5. RESURSE PENTRU AUTODEZVOLTARE: BIBLIOGRAFICE, WEBOGRAFIE – SELECTIV 105

1. PREZENTARE GENERALĂ A LABORATORULUI DE CONSILIERE ŞI ORIENTARE ÎN CARIERĂ



Povestea LabCOC – comunitatea care construieşte cariere

Laboratorul de Consiliere şi Orientare în Carieră din cadrul Centrului de Învăţare al Universităţii din Bucureşti este un spaţiu de formare, cercetare – dezvoltare şi inovaţie în consiliere şi orientare în carieră (COC) şi în psiho-educaţie pentru viaţă şi carieră. LabCOC consolidează capacitatea universităţii de a sprijini procesele educaţionale şi de consiliere **centrate pe student**, oferind un cadru integrat pentru studenţi, pentru masteranzii practicanţi, formaţi în cadrul **programului de masterat în Consiliere şcolară şi în carieră** şi pentru profesori şi cercetători în domeniu. Activitatea laboratorului contribuie la dezvoltarea holistică şi adaptativă a

competenţelor de management al carierei şi de angajabilitate, precum şi a competenţelor profesionale în domeniul COC.

Dar ce este cariera şi consilierea şi orientarea în carieră pe tot parcursul vieţii?

Într-o perspectivă modernă, **cariera** reprezintă traseul parcurs de o persoană prin învăţare şi muncă, de-a lungul întregii vieţi. Este un proces, definit ca fiind fluid şi în transformare, implică interacţiunea cu alte roluri şi armonizarea acestora. Conceptul de carieră a **evoluat** de la "un sistem linear al carierelor" şi organizaţional la „un sistem multidirecţional al carierelor" şi personal.

Consilierea şi orientarea în carieră pe tot parcursul vieţii se referă la totalitatea serviciilor şi activităţilor care asistă persoanele de orice vârstă, sprijinindu-le să ia decizii educaţionale şi ocupaţionale semnificative şi să îşi dezvolte competenţele de auto-management al carierei (Cedefop et al., 2025). Acest proces are un rol multiplu: de sprijin în vizualizarea şi planificarea viitorurilor posibile, de reflecţie asupra aspiraţiilor şi talentelor pentru a conecta „cine sunt" cu „cine pot deveni" şi de dezvoltare a intereselor şi abilităţilor legate de carieră. COC contribuie la **starea de bine a persoanei**, prin gestionarea incertitudinii, prevenirea epuizării, creşterea performanţei şi a satisfacţiei în învăţare şi muncă. Aceasta are **relevanţă sistemică**, în educaţie, dezvoltarea forţei de muncă, protecţie socială şi politicile active de pe piaţa muncii (Cedefop et al., 2025).

Într-o societate fluidă şi o economie în continuă dinamică, marcată de digitalizare şi mobilitate profesională crescută, **LabCOC promovează o nouă abordare a capacităţii de angajare şi de incluziune socială şi în muncă**, bazată pe competenţe transferabile, adaptabilitate şi învăţare continuă, pregătind studenţii şi absolvenţii să navigheze tranziţii în carieră, precum şi între cariere diverse şi să-şi construiască trasee profesionale sustenabile. Totodată, contribuie la cercetare – dezvoltare – inovare în COC, la profesionalizarea domeniului consilierii şi la consolidarea unei culturi a învăţării şi consilierii şi orientării în carieră pe tot parcursul vieţii.

Laboratorul de Consiliere şi Orientare în Carieră (LabCOC) îşi propune să creeze un spaţiu integrat de cercetare, formare şi sprijin în domeniul consilierii şi orientării în carieră, care contribuie activ la dezvoltarea personală, educaţională şi profesională a studenţilor Universităţii din Bucureşti. Laboratorul funcţionează la intersecţia dintre cercetarea ştiinţifică şi practică profesională, susţinând:

- cercetarea, dezvoltarea şi inovarea în domeniul psiho-educaţiei, consilierii şi orientării în carieră prin proiecte, studii şi colaborări interdisciplinare realizate de cadre didactice, cercetători şi parteneri instituţionali;

- formarea şi dezvoltarea competenţelor profesionale ale studenţilor, masteranzilor şi doctoranzilor în domeniul Ştiinţele Educaţiei şi Consiliere şcolară şi în carieră, dar şi din alte domenii conexe interesaţi de domeniul consilierii prin servicii de sprijin colegial, activităţi de învăţare şi de consiliere şi orientare colegială (engl. *peer-learning* şi *peer-counselling*);
- oferirea unui cadru de sprijin accesibil şi sigur pentru toţi studenţii UB, care îşi propune susţinerea dezvoltării competenţelor transversale pentru viaţă şi carieră, de management al carierei şi de angajabilitate, printr-un program de educaţie pentru carieră şi de consiliere individuală şi de grup, orientat spre autocunoaştere – autoexplorare şi autoconştientizare a identităţii de sine, educaţionale şi vocaţionale, explorare a traseelor academice şi profesionale, luarea deciziilor de carieră în mod informat şi autentic şi managementul şi dezvoltarea carierei pe tot parcursul vieţii.
- popularizarea ştiinţei pentru publicul larg prin canale de social media: Facebook şi Instagram. Career Virtual Lab (CVLab) este un spaţiu virtual educaţional, destinat creşterii nivelului de educaţie pentru şi în carieră (informare, promovare, psiho-educaţie), iniţiat de echipa programului de masterat Consiliere Şcolară şi în Carieră - MCŞC din cadrul Facultăţii de Psihologie şi Ştiinţele Educaţiei şi a Laboratorului de Consiliere şi Orientare în Carieră – LabCOC, din cadrul Centrului de Învăţare al Universităţii din Bucureşti – CÎ-UB. Misiunea Career Virtual Lab este aceea de a împărtăşi idei, tendinţe şi provocări din cercetări şi practici relevante la nivel global, naţional sau instituţional, să le supunem gândirii critice, să reflectăm şi să fundamentăm acţiunea.

Laboratorul de Consiliere şi Orientare în Carieră (LabCOC) îşi propune să consolideze legătura dintre procesele de formare universitară şi integrarea socială şi profesională, creând contexte educaţionale şi de consiliere şi orientare în carieră în care fiecare student îşi conturează direcţia personală de dezvoltare şi sensul propriei traiectorii academice şi de carieră.

LabCOC promovează dezvoltarea carierei – ca un proces integrat de formare – dezvoltare a abilităţilor de viaţă şi de carieră, prin construirea comunităţilor de învăţare şi de sprijin şi abordarea bazată pe implicarea întregii comunităţi, ca fiind cea mai bună soluţie de intervenţie inovatoare în educaţie şi în consilierea şi orientarea în carieră. Această abordare a procesului este accesibilă, fezabilă, raţională, eficientă din punctul de vedere al costurilor, la îndemâna noastră şi susţinută de dovezi. *Astfel, LabCOC contribuie la:*

a. sănătatea mintală, progresul academic şi angajabilitatea în timp a studenţilor, a absolvenţilor şi a altor beneficiari, contribuind, în cadrul unei ecuaţii personale, la starea de bine şi la creşterea performanţei în învăţare şi muncă;
b. dezvoltarea domeniului de consiliere şi orientare în carieră, prin practici inovative de cercetare-dezvoltare şi intervenţie; şi la
c. profesionalizarea practicienilor şi specialiştilor din acest domeniu (formarea iniţială şi continuă).

Concret, LabCOC contribuie:

1. **pentru studenţii universităţii – beneficiari ai serviciilor LabCOC**, la dezvoltarea competenţelor pentru viaţă şi carieră, care să permită abordarea cu succes a provocărilor existente (de acces, de participare – inclusiv risc de abandon şi de absolvire a învăţământului universitar, privind dinamica lumii muncii în relaţie cu abilităţile şi carierele viitorului, de angajabilitate, angajare, sub-angajare şi neangajare, mobilitatea şi migraţia elevilor, studenţilor, absolvenţilor şi angajaţilor ş.a.),
2. **pentru studenţii, masteranzii, doctoranzii şi absolvenţii voluntari ai facultăţii de Psihologie şi Ştiinţele Educaţiei - practicanţi ai serviciilor LabCOC**, la pregătirea profesională de tip proactiv, capabilă să anticipeze schimbări necesare, să iniţieze şi să realizeze schimbări inovatoare în domeniul practicii consilierii, în educaţia pentru carieră, în managementul serviciilor de carieră şi în domeniul intervenţiilor în sistemele sociale.
3. **pentru specialiştii şi practicienii - implicaţi în activităţile COC şi LabCOC**, la profesionalizarea înaltă şi/ sau formarea competenţei complementare profesiei de bază în domeniul consilierii şi orientării în carieră şi crearea comunităţii de practică şi de cercetare în domeniu, extinsă la nivel naţional şi internaţional, prin proiectele şi evenimentele la care aceasta contribuie.



În fotografie: De la stânga la dreapta: Raluca Jianu (masterandă MCŞC, colaboratoare proiect FDI–MtG – LabCOC – CI), AnaMaria Octavia Anica (asistentă coordonatoare LabCOC – CI), Conf. dr. Cosmina Mironov (coordonatoare LabCOC – CI), Conf. dr. Anca Elena Popovici (membră LabCOC, expert FDI–MtG), Lect. dr. Angelica Andrei (membră LabCOC – CI, expert FDI–MtG)

1.1. Misiunea LabCOC

În cadrul LabCOC îşi desfăşoară activităţi de practică profesională studenţii şi absolvenţii/ alumni programului de masterat în **CONSILIERE ŞCOLARĂ ŞI ÎN CARIERĂ,** din cadrul facultăţii de Psihologie şi Ştiinţele Educaţiei.

Misiunea acestui program de masterat este de a forma consilieri şcolari şi în carieră pentru învăţământul preuniversitar şi universitar şi consilieri în carieră pentru organizaţii şi practică privată. Programul formează şi dezvoltă, viitorilor şi actualilor profesionişti - practicieni în consiliere şi în educaţie, abilităţile de sprijin în consiliere, orientare şi consultanţă în procese de învăţare şi în carieră, în dezvoltarea echilibrată a personalităţii, în pregătirea pentru alegeri de viaţă şi carieră şi creşterea eficienţei procesului educaţional la copii şi tineri şi în dezvoltarea carierei adulţilor, precum şi în educaţia şi asistarea persoanelor aflate în situaţie de risc şi de tranziţie. Acesta urmăreşte, în acelaşi timp, extinderea expertizei profesionale a managerilor

educaţionali, a profesorilor şi a specialiştilor în resurse umane, prin dezvoltarea competenţelor lor de consiliere, orientare şi consultanţă educaţională şi în carieră.

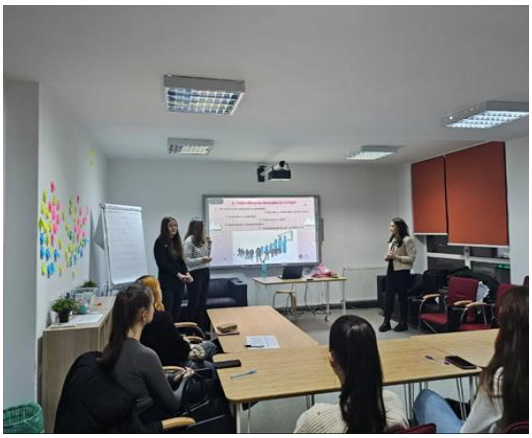
Programul este aliniat la standardele europene de competenţă pentru pregătirea academică în consiliere (NICE, 2016) şi la standardele profesionale internaţionale (CACREP, 2016), susţinând o formare de excelenţă adaptată cerinţelor contemporane ale domeniului.

1.2. VIZIUNE LabCOC

Laboratorul îşi imaginează o universitate în care:

- fiecare student are acces la instrumente şi experienţe formative care îi permit să-şi construiască propria hartă a resurselor personale şi profesionale;
- parcursul de studiu este coerent şi predictibil, legând dezvoltarea personală de experienţele educaţionale şi profesionale din cadrul facultăţii;
- studenţii, masteranzii şi doctoranzii care studiază în domeniul consilierii şcolare şi în carieră devin membri activi într-o reţea de practică, mentorat şi cercetare, în care învăţarea se multiplică prin colaborare, reflecţie şi implicare comunitară;
- absolvenţii revin ca alumni voluntari, facilitatori şi formatori, contribuind la continuitatea şi îmbogăţirea comunităţii educaţionale;
- cadrele didactice, tutorii de an, coordonatorii de practică şi mentorii academici şi profesionali se formează continuu în domeniul consilierii şi orientării în carieră, dezvoltând competenţe complementare profesiei de bază şi construind, împreună cu Laboratorul, o comunitate extinsă de practică şi de cercetare în COC, la nivel instituţional, naţional şi internaţional.
- Laboratorul se dezvoltă ca un ecosistem de inovaţie socială universitară, în care se testează şi se validează modele educaţionale şi de consiliere şi orientare în carieră transferabile către sistemul educaţional preuniversitar şi învăţarea pe tot parcursul vieţii.

Prin această viziune, comunitatea se dezvoltă sustenabil, LabCOC devine o punte între aspiraţie şi profesionalizare, între cunoaştere academică şi aplicabilitate, între studenţie şi viaţa activă, contribuind la formarea unei generaţii conştiente de sine, reflexive şi socio-profesional responsabile.





În fotografia 1: Masterande practicante la LabCOC, anul I şi studenţi participanţi beneficiari din UB
În fotografia 2: În fundal, grup de studenţi beneficiari de activităţi LabCOC – CI

1.3. Scop şi obiective ale LabCOC

Laboratorul de Consiliere şi Orientare în Carieră urmăreşte direcţii de acţiune privind stimularea învăţării academice, oferirea de instrumente şi modalităţi de sprijin în învăţare şi în construcţia şi dezvoltarea carierei studenţilor UB, cu accent pe facilitarea procesului de acomodare în programul de educaţie, de integrare eficientă a noilor experienţe educaţionale şi de practică profesională. LabCOC îşi propune să susţină studenţii, masteranzii şi doctoranzii în procesele de tranziţie de la diferite nivele de educaţie, în vederea încheierii cu succes a studiilor universitare, a incluziunii sociale şi pe piaţa muncii.

Scopul acestui program este de a oferi servicii de informare, consiliere şi orientare în carieră studenţilor pentru a-i ajuta să facă alegeri potrivite care să conecteze caracteristicile personale (personalitate, aptitudini, interese, valori) de alternativele academice ulterioare şi cele profesionale de pe piaţa muncii. Acest lucru îi va ajuta, pe de-o parte să-şi cunoască resursele şi potenţialul, să-şi formeze o viziune despre propria carieră, ceea ce le va întări auto-eficacitatea şi stima de sine, iar pe de alta le va facilita dezvoltarea competenţelor necesare pe piaţa muncii şi îi va susţine pe termen lung să ia decizii optime legate de propria carieră. Cu alte cuvinte, ***LabCOC*** *reprezintă puntea între prima întâlnire a studentului cu viaţa academică şi etapa de pregătire pentru lumea muncii.*

Universitatea din Bucureşti, prin CI şi LabCOC şi alte structuri de sprijin ale sale, îşi asumă ca prioritate strategică creşterea angajabilităţii studenţilor prin dezvoltarea

unor programe inovatoare şi adaptate cerinţelor dinamice ale pieţei muncii. Aceste programe sunt concepute nu doar pentru a răspunde exigenţelor imediate ale angajatorilor, ci şi pentru a alinia viziunea şi misiunea organizaţională a universităţii, care se concentrează pe: educaţie - formare şi profesionalizare, susţinând învăţarea (dezvoltarea de competenţe, calificări, capital uman) în contextul economic şi social actual; dar şi pe cercetare, inovare, dezvoltare prin asigurarea transferului tehnologic şi al cunoaşterii către mediul socio-economic şi societate, precum şi responsabilitate socială şi stimularea dezvoltării socio-economice (Mironov, 2017a şi 2017b apud Mironov, C., Andrei, A., Popovici, A., 2024).

În cadrul Propunerii de strategie instituţională la nivelul UB privind creşterea angajabilităţii studenţilor şi absolvenţilor şi intensificarea alianţelor universităţii cu actorii importanţi din piaţa muncii, studiu şi document de politică instituţională realizat de echipa LabCOC, am construit patru obiective generale conectate creşterii angajabilităţii absolvenţilor UB care au subsumate un set de obiective şi activităţi, la a căror realizare LabCOC are o contribuţie importantă în viziune şi prin programul de activităţi şi intervenţii socio-educaţionale:

Sursa: Mironov, C., Andrei, A., Popovici, A., (2024). Propunere de strategie instituţională la nivelul UB privind creşterea angajabilităţii studenţilor şi absolvenţilor şi intensificarea alianţelor universităţii cu actorii importanţi din piaţa muncii. Livrabil în Proiectul FDI – MtG 2024

Obiective strategice ale LabCOC pe axa cercetare – formare în domeniul consilierii pentru carieră şi dezvoltarea competenţelor pentru viaţă şi carieră:

1. Dezvoltarea competenţelor de angajabilitate la studenţi şi absolvenţi, prin activităţi de formare şi consiliere care stimulează:

- ► adaptabilitatea şi reziliența în contexte academice şi profesionale;
- ► comunicarea eficientă, colaborarea interculturală şi lucrul în echipă;
- ► gândirea critică, creativă şi capacitatea de rezolvare de probleme în carieră;
- ► responsabilitatea etică şi implicarea socială şi profesională;
- ► spiritul antreprenorial şi iniţiativa personală.

2. Integrarea competenţelor de management al carierei în procesele educaţionale şi de sprijin prin programe care dezvoltă la studenţi:

- ► conştientizarea de sine, a resurselor şi valorilor personale;
- ► capacitatea de explorare şi analiză a oportunităţilor educaţionale şi profesionale;
- ► abilităţile de luare a deciziilor informate, planificare şi tranziţie către piaţa muncii;
- ► autonomia în gestionarea propriei cariere pe tot parcursul vieţii.

3. Cultivarea competenţei de a învăţa să înveţi ca fundament al dezvoltării personale şi profesionale continue, prin:

- ► antrenarea reflecţiei asupra propriului stil şi proces de învăţare;
- ► stimularea motivaţiei interne şi a perseverenţei în învăţare;
- ► utilizarea eficientă a timpului, informaţiilor şi resurselor educaţionale;
- ► promovarea învăţării colaborative şi a sprijinului colegial.

4. Crearea unui cadru integrat de formare şi cercetare în domeniul consilierii pentru carieră, care conectează competenţele de angajabilitate, de management al carierei şi de învăţare autonomă într-un model de dezvoltare personală şi profesională sustenabilă.

- ► dezvoltarea şi pilotarea de programe integrate de formare şi cercetare aplicată;
- ► cooperare interdisciplinară între mediul academic – cercetători, formatori şi practicieni pentru dezvoltarea unor modele şi resurse inovatoare de intervenţie şi evaluare;
- ► transferul rezultatelor cercetării în practica educaţională şi de consiliere încurajând deciziile bazate pe dovezi;
- ► dezvoltarea unui model şi ecosistem sustenabil de inovaţie şi decizie bazată pe dovezi (pe axa cercetare – politici – formare – practici în COC).

5. Consolidarea mecanismelor de cooperare şi co-coordonare dintre universitate şi piaţa muncii, prin programe şi alianţe & parteneriate care facilitează:

- ► experienţe autentice de învăţare prin practică;
- ► conectarea studenţilor cu mentori, alumni şi angajatori;
- ► valorificarea reţelelor profesionale şi dezvoltarea unei culturi a angajabilităţii.

OBIECTIVELE GENERALE ALE LabCOC:

- ► Creşterea participării studenţilor la viaţa academică şi reducerea abandonul în rândul acestora;
- ► Dezvoltarea personală şi a carierei în vederea asigurării performanţei academice şi a angajabilităţii în timp a studenţilor şi a absolvenţilor;
- ► Dezvoltarea unei baze de practică profesională, practică sub supervizare şi de cercetare pentru studenţii la programele de studii masterale şi doctorale, derulate în cadrul FPSE, inclusiv de la programele de licenţă, interesaţi de domeniul COC şi alte categorii de beneficiari;

- Furnizarea de servicii de asistenţă educaţională, de consiliere şi orientare în carieră, de educaţie şi formare profesională şi de consultanţă pentru studenţi şi alte categorii de beneficiari.

Obiectul de activitate al LabCOC este reprezentat de:

- Desfăşurarea unor programe de formare şi de intervenţie specifică pe teme privind consilierea şi orientarea în carieră - dezvoltarea personală şi a carierei studenţilor, masteranzilor, doctoranzilor;
- Documentarea impactului social asupra persoanelor şi comunităţilor din care acestea provin pentru dezvoltarea de programe adecvate nevoilor specifice etc.;
- Cooperarea academică cu specialişti şi unităţi de cercetare din cadrul Universităţii din Bucureşti sau cu alte instituţii la nivel naţional şi internaţional;
- Oferirea de servicii de consultanţă partenerilor interesaţi, pe tematica acoperită de activitatea laboratorului LabCOC;
- Diseminarea informaţiei şi popularizarea rezultatelor activităţii laboratorului prin publicaţii, organizarea şi participarea la manifestări ştiinţifice;
- Pregătirea resursei umane (a profesorilor universitari, a personalului administrativ, a altor practicieni) în domeniile ştiinţifice acoperite de activitatea laboratorului;

Atragerea resurselor necesare pentru dezvoltarea temelor propuse şi realizarea obiectivelor laboratorului, prin asocieri, colaborări, donaţii, sponsorizări etc.





În fotografie: Formator voluntar LabCOC - CI, AnaMaria Anica, şi studenţi participanţi la ateliere LabCOC – CI

1.4. ECHIPA LabCOC

Echipa Laboratorului de Consiliere şi Orientare pentru carieră este alcătuită din membrii săi - specialişti în consiliere în carieră, în educaţie şi psihologie şi experţi în resurse umane şi relaţia cu piaţa muncii, care colaborează interdisciplinar pentru a oferi servicii adaptate nevoilor reale ale studenţilor şi absolvenţilor, din studenţi practicanţi şi voluntari care se alătură echipei şi susţin activităţile LabCOC de practică în consiliere şi de comunicare a ştiinţei prin CVLab.

Membri fondatori:
Cosmina Marinela MIRONOV
Beatrice ALMĂŞAN
Coordonator LabCOC:
Cosmina Marinela MIRONOV
Membri:
Anca NEDELCU
Diana STĂNCULEANU

Anca Elena POPOVICI
Steluţa PELEAŞĂ
Elena MARIN
Membri asociaţi:
Angela ANDREI
Ştefana BUHĂESCU
Mihai IACOB
Colaboratori masteranzi şi alumni:
Anamaria Octavia ANICA (martie 2022 – prezent)
Anca PERICICĂ (2020 – febr 2022)
Lucia BOGHINĂ (2022 – 2024)
Andrei ZELDEA (2022 – prezent)
Elena TACHE (2023 – 2024)
Raluca JIANU (2024 – 2025)
Teodora DANŢIŞ (nov 2025 – prezent)

2. ACTIVITĂȚI
TIPURI DE ACTIVITĂȚI – DESCRIERE A SPECIFICULUI ACESTORA

Laboratorul de Consiliere şi Orientare în Carieră (LabCOC) operează la intersecţia dintre cercetarea ştiinţifică şi practica profesională, reunind cadre didactice, cercetători şi parteneri instituţionali.

2.1. **Cercetare, dezvoltare şi inovare** în consiliere şi orientare în carieră şi psihoeducaţie

2.2. **Practică profesională şi sub supervizare** pentru studenţi şi masteranzi care studiază discipline şi/ sau programul de studii masterale în consiliere şcolară şi în carieră

2.3. Consiliere, orientare în carieră şi educaţie pentru carieră **prin şedinţe individuale**

2.4. Consiliere, orientare în carieră şi educaţie pentru carieră **prin ateliere de grup**

2.5. **Promovarea şi popularizarea** domeniului de consiliere educaţională şi în carieră – **Career Virtual Lab (CVLab)**

2.1. Cercetare, dezvoltare şi inovare în consiliere şi orientare în carieră şi psihoeducaţie

Direcţiile de cercetare - dezvoltare - inovare ale laboratorului LabCOC răspund unei nevoi tot mai vizibile în învăţământul superior şi în serviciile de sprijin, în general, adresate copiilor, tinerilor şi adulţilor: aceea de a construi servicii de sprijin relevante, bazate pe dovezi ştiinţifice şi adaptate la realităţile academice, socio-profesionale şi digitale ale beneficiarilor. În centrul acestor direcţii se află dezvoltarea şi evaluarea programelor de formare, consiliere şi orientare în carieră pentru studenţi UB, precum

şi pentru masteranzi şi doctoranzi – practicanţi în COC, cadre didactice şi alţi beneficiari, cu accent pe identificarea provocărilor, a nevoilor emergente şi a perspectivelor de îmbunătăţire. Practic, laboratorul urmăreşte să documenteze şi să conecteze ceea ce funcţionează în practicile din COC (intervenţii, metode, instrumente) cu ceea ce este validat prin cercetare sau urmăreşte chiar echipa sa să cerceteze şi să valideze în baza evidenţelor ştiinţelor obţinute în urma propriilor demersuri de investigaţie, astfel încât sprijinul oferit să fie coerent, eficient şi scalabil. Astfel, laboratorul LabCOC îşi propune să contureze un cadru unitar de lucru dedicat sprijinului educaţional şi profesional, cu focus pe consilierea şi orientarea în carieră. Direcţiile de cercetare – dezvoltare – inovare urmăresc să conecteze trei niveluri care se influenţează reciproc: înţelegerea nevoilor reale ale beneficiarilor (prin cercetare), proiectarea de soluţii adecvate (prin dezvoltare) şi îmbunătăţirea continuă a intervenţiilor (prin evaluare şi inovare). În acest sens, laboratorul îşi propune să genereze cunoaştere ştiinţifică şi produse şi practici transferabile către mediul universitar, preuniversitar şi consilierea adulţilor, precum şi către reţelele de servicii de sprijin.

Direcţiile de cercetare – dezvoltare – inovare ale laboratorului LabCOC vizează:

- Dezvoltare şi evaluare de programe de formare şi de consiliere pentru studenţi, profesori din universitate şi alţi beneficiari: provocări, nevoi, perspective
- Sprijin în învăţare-dezvoltare în învăţământul superior, sănătate mintală şi calitatea vieţii
- Cercetări în aria identităţii profesionale şi a profesionalizării în domeniul COC şi în alte domenii
- Dezvoltarea metodelor folosite de practicieni în serviciile de consiliere şi orientare în carieră
- Dezvoltarea de instrumente pentru practicieni şi beneficiari – platforme şi tehnologii digitale în serviciile de consiliere şi orientare în carieră
- Studii privind abilităţile digitale şi a serviciile mediate de tehnologii în consilierea şi orientarea în carieră
- Studii privind orientarea elevilor şi studenţilor către carierele viitorului
- Cercetări privind sistemul de consiliere şi orientare în carieră şi mecanismele de dezvoltare a alianţelor în serviciile de sprijin şi cu partenerii sociali şi economici
- Analiza impactului social al intervenţiilor de consiliere şi orientare în carieră

În concluzie, demersurile de cercetare din aria consilierii şi orientării în carieră şi a psiho-educaţiei reprezintă baza pe care se construiesc şi se îmbunătăţesc constant activităţile LabCOC. Cercetările realizate în laborator susţin în mod direct proiectele şi implementările derulate, oferind repere pentru identificarea nevoilor, alegerea metodelor, dezvoltarea instrumentelor şi evaluarea rezultatelor. Informaţii despre proiecte şi evenimente de promovare a cercetărilor realizate se află la capitolul ... IV. Proiecte şi evenimente – trecut – prezent – viitor (selectiv). Astfel, fie că vorbim despre ateliere, sprijin pentru voluntari şi facilitatori, sesiuni individuale de consiliere sau activităţi de grup, intervenţiile LabCOC sunt ancorate în date, analize şi reflecţie profesională, pentru a asigura coerenţă, relevanţă şi calitate în serviciile oferite.

2.2. Practică profesională şi sub supervizare

Practica profesională şi sub supervizare în consiliere educaţională şi în carieră este dedicată studenţilor şi masteranzilor care studiază discipline la licenţă şi programul de studii masterale în consiliere şcolară şi în carieră. Practicile oferă contexte reale educaţionale şi profesionale şi promovează o comunitate de învăţare activă, cu supervizare din partea practicienilor profesionişti, susţinând progresul prin reflecţii şi feedback iterativ. Ele răspund cerinţelor curriculare, crescând angajabilitatea practicanţilor şi impactul asupra studenţilor - beneficiari ai UB pe dimensiunile dezvoltare personală şi orientare în carieră. Acestea se desfăşoară în cadrul LabCOC prin **două forme majore de activitate,** care se susţin reciproc:

Consiliere, orientare în carieră şi educaţie pentru carieră **prin şedinţe individuale**
Consiliere, orientare în carieră şi educaţie pentru carieră **prin ateliere de grup.**

2.3. Activităţi de consiliere individuală (unu-la-unu), educaţională şi în carieră (şedinţe individuale de consiliere la cerere)

În cadrul întâlnirilor, consilierii în carieră juniori şi masteranzii practicanţi oferă ghidare şi suport studenţilor beneficiari ai UB pentru:

Autocunoaştere prin explorarea şi descoperirea profilului vocaţional (inclusiv a stilului personal), antrenament în managementul personal şi al carierei educaţionale şi profesionale şi prin aplicarea de strategii de învăţare eficientă;

Explorarea pieţei educaţionale şi a pieţei forţei de muncă prin identificarea traseului educaţional şi de carieră potrivit aspiraţiilor şi profilului vocaţional (clarificarea paşilor necesari pentru alegerea studiilor academice ulterioare şi a carierei).

Luarea de decizii prin clarificarea criteriilor importante de alegere a carierei sau a domeniilor profesionale de interes (ce să ai în vedere pentru elaborarea unui plan de acțiune de dezvoltare personală și a carierei pe termen mediu și lung).

Promovare personală în contexte precum: căutarea unui stagiu & loc de practică/ voluntariat, angajare și dezvoltarea carierei în scopul creșterii angajabilității.



În fotografie, spațiul destinat ședințelor individuale de consiliere și orientare și carieră.

2.4. Ateliere de grup, structurate în patru module tematice complementare

Componenta programului LabCOC de **ateliere de grup** este **structurată în patru module tematice complementare**, care urmăresc evoluția naturală a studentului, de la familiarizarea cu mediul universitar și descoperirea de sine, până la explorarea opțiunilor profesionale și trăirea conștientă și informată a unor experiențe autentice de muncă:

M1. Poarta către universul programului de studii, al facultăţii şi al universităţii (Welcome package). Modulul 1 urmăreşte dezvoltarea abilităţilor de orientare, de relaţionare şi de studiu academic.

M2. Poarta către sine. Modulul 2 contribuie la antrenarea abilităţilor de auto-explorare, auto-conştientizare şi de management personal, inclusiv abilitatea de a învăţa să înveţi.

M3. Poarta către lumea muncii. Explorarea pieţei forţei de muncă în domeniul de activitate al calificării (programului de studii ales). Modulul 3 contribuie la dezvoltarea abilităţilor de explorare a opţiunilor (traseelor) educaţionale şi ocupaţionale şi a abilităţilor de planificare, construcţie, management şi dezvoltare a carierei.

M4. Poarta către munca reală. Explorarea reală a pieţei forţei de muncă în domeniul de activitate asociat calificării (programului de studii ales). Accesarea unor experienţe reale de muncă (Angajat pentru 1 zi). Modulul 4 pune bazele abilităţilor de marketing şi management al carierei şi orientează practica în domeniul de studii.



În fotografie: Formator voluntar LabCOC – CI, Andrei Zeldea,
şi studenţi participanţi la ateliere LabCOC – CI

Aceste activităţi însoţesc şi personalizează parcursul fiecărui student beneficiar, de la clarificări academice şi profil personal la explorare ocupaţională, decizie şi pregătirea experienţelor reale de muncă. Acestea sunt realizate de masteranzi şi alumni, aflaţi în activităţi de practică coordonată, supervizată de profesori – coordonatori şi intervizată colegial.



În fotografie: Grup de masteranzi practicanţi – facilitatori şi studenţi participanţi la ateliere LabCOC – CI

Laboratorul adresează nevoi concrete ale **studenţilor UB** (beneficiarii direcţi ai serviciilor), ale **studenţilor, masteranzilor, doctoranzilor şi absolvenţilor voluntari ai Facultăţii de Psihologie şi Ştiinţele Educaţiei** care îşi desfăşoară practica profesională în cadrul LabCOC, precum şi ale **specialiştilor şi practicienilor** implicaţi, care participă la construcţia unei comunităţi de practică şi cercetare în domeniu. Parcursul este gândit ca o **trecere lină**: studenţii accesează iniţial activităţile din rolul de participanţi, apoi iniţiază facilitarea propriilor ateliere şi/ sau sesiuni de consiliere, devenind **studenţi practicanţi** care îşi antrenează abilităţile în **practică supervizată şi intervizată**, şi pot continua în rolul de **alumni voluntari**, facilitând activităţi şi sprijinind generaţiile următoare de studenţi şi masteranzi în formarea lor.

2.4.1. Ghid de organizare pentru propunerea, implementarea şi raportarea atelierelor LabCOC

Selecţia atelierelor porneşte de la principii specifice, cum sunt: centrarea pe student, învăţarea activă, colaborare şi calitate, urmând criterii transparente, precum: relevanţă tematică, claritatea obiectivelor, fezabilitate (online/ fizic), inovaţie pedagogică şi în consiliere, coerenţă a desfăşurătorului şi posibilitate de replicare.

În fiecare ciclu de lucru, oferta existentă este revizuită, se colectează intenţii de facilitare, iar propunerile (preluări de ateliere prezente constant în ofertă (standardizate) sau iniţiative noi) sunt analizate şi validate, respectiv atelierele acceptate sunt programate şi pregătite pentru implementare.

Etape operaţionale

1. Preluarea sau iniţierea unui atelier. Acest pas se realizează fie prin preluarea unui atelier existent, fie prin depunerea unei propuneri noi cu: titlu, descriere, obiective, public-ţintă, durată/ format, resurse şi draft de desfăşurător.
2. Dezvoltarea şi avizarea atelierului. Acesta implică elaborarea desfăşurătorului (obiective – activităţi), a prezentării şi a anexelor, precum şi integrarea feedback-ului din partea coordonatoarei până la realizarea versiunii finale.
3. Programare şi logistică. Acest pas implică includerea în oferta semestrială, stabilirea formatului (fizic/ online), a spaţiilor/ echipamentelor şi, dacă este cazul, generarea link-urilor pentru conectare.
4. Informare şi înscrieri. Apoi, are loc comunicarea ofertei curente pe site-ul Centrului de învăţare şi pe reţelele de socializare şi deschiderea propriu-zisă a înscrierilor, care este urmată de dimensionarea grupurilor în funcţie de interesul exprimat de studenţi.
5. Implementarea. Are loc facilitarea propriu-zisă a atelierului, conform desfăşurătorului, cu adaptare la dinamica grupului şi asigurarea climatului optim de învăţare.
6. Monitorizare şi feedback. Acest pas se referă la utilizarea formularelor de prezenţă şi de feedback, cu delimitarea participanţilor între studenţi – beneficiari şi masteranzi – observatori, şi închiderea colectării după sesiune.
7. Documentare şi arhivare. Ultimul pas solicită echipelor de facilitatori şi formatori transmiterea unui montaj video cu feedback de la studenţii participanţi sau a 3–5 capturi de ecran (unde e posibil), centralizarea materialelor şi actualizarea bazei de resurse create.

Transmiterea *propunerii unui atelier* nou în oferta LabCOC (reprezentant echipă propunătoare - profesor coordonator)

- Pentru fiecare atelier, se va propune tema şi titlul, o scurtă descriere adresată direct beneficiarilor (după modelul transmis) şi disponibilităţile de zile şi intervalele orare, precum şi echipa de propunători şi un reprezentant al echipei şi informaţiile se transmit profesorului coordonator. Reprezentantul asigură comunicarea echipei de studenţi cu echipa LabCOC.
- După primirea acordului din partea profesorului coordonator, dezvoltaţi desfăşurătorul (obiectivele şi activităţile / aplicaţiile propuse), prezentarea şi orice anexe necesare pentru implementarea atelierului: link-urile şi anexele folosite (fişe de lucru, mesaje centrale), după caz.
- Se solicită şi se foloseşte feedback-ul profesorului coordonator.

Raportarea activităţilor – metodologie

Raportarea cuprinde sinteza datelor operaţionale (număr ateliere, participanţi, format, durată), evidenţa documentară (prezenţe, feedback, capturi/ înregistrări, materiale utilizate) şi analiza calitativă (rezultate, observaţii metodologice, propuneri de îmbunătăţire). Informaţiile sunt centralizate într-un format unitar, cu respectarea termenelor interne de transmitere.

2.4.2. Oferta de activităţi de consiliere individuală şi de grup 2020–2025

Perioada	**Denumire activitate/ atelier**	**Descriere**	**Responsabili**
2.3. Consiliere, orientare în carieră şi educaţie pentru carieră prin şedinţe individuale			
La cerere **Program: 4 ore/ săptămână**	**Activităţi de consiliere individuală: online/ fizic**	În cadrul întâlnirilor, consilierii în carieră juniori şi masteranzii practicanţi vor oferi ghidare şi suport pentru:	**Cosmina Mironov (coordonator supervizare)**

program flexibil **2021–2025**		► Autocunoaştere: explorarea şi descoperirea profilului vocaţional (inclusiv a stilului personal); management personal şi al carierei educaţionale şi profesionale; strategii de învăţare eficientă ► Explorarea pieţei educaţionale şi a pieţei forţei de muncă: identificarea traseului educaţional şi de carieră potrivit aspiraţiilor şi profilului vocaţional (clarificarea paşilor necesari pentru alegerea studiilor academice ulterioare şi a carierei). ► Luarea de decizii: clarificarea criteriilor importante de alegere a carierei sau a domeniilor profesionale de interes (ce să ai în vedere pentru elaborarea unui plan de acţiune de dezvoltare personală şi a carierei pe termen mediu şi lung). ► Promovare personală, căutarea unui stagiu & loc de practică/ voluntariat, repere pentru creşterea angajabilităţii şi angajare şi dezvoltarea carierei	Echipa de consiliere Maria BĂTĂUŞU Cristiana CHELU Elena RUSCAN Sorina SAVA Crina POPA Cezara GODINAC Ana Maria MILITARU Lucia BOGHINĂ Catinca FLORESCU Alexandra ION
2.4. Consiliere, orientare în carieră şi educaţie pentru carieră prin ateliere de grup			
Modul I. Gate to study program, faculty and University of Bucharest Universe! | Poarta către universul programului de studii, facultăţii, universităţii (& comunităţii) Abilităţi de orientare, sociale şi de a învăţa să înveţi (de studiu academic)			

Perioada	Denumire activitate	Descriere	Responsabili
2020–2021 2022–2023	**Student UB: Know your right, know your power and who represents me**	Dacă în general îţi place să fii o persoană informată te invităm să descoperi care sunt drepturile şi obligaţiile în calitate de student şi cum poţi fi chiar tu reprezentantul colegilor tăi. Astfel, te invităm să răspundem împreună întrebărilor tale: ► Ce este Codul Drepturilor şi Obligaţiilor Studentului UB, respectiv care sunt drepturile şi obligaţiile mele? ► Cum folosim Regulamentul privind activitatea profesională a studenţilor? ► Cine mă reprezintă pe mine? ► Ce este reprezentarea studenţească? ► Cu ce se ocupă consiliul facultăţii? Dar senatul universităţii? ► Ce sunt asociaţiile studenţeşti? ► Şi eu pot să-mi reprezint colegii!	George Albină, Gabriel Staicu, Elena Drăguţ, Otilia Mocanu, Camelia Peticilă Alina Preda,
2020–2021	**Reprezentarea studenţească: Lider UB – To represent or to be represented? This is the question!**	Repere: Acest workshop îşi propune să răspundă celor mai frecvente întrebări legate de reprezentarea studenţească, printre care: ► Ce este reprezentarea studenţească? ► Care sunt structurile de conducere ale universităţii? ► Cu ce se ocupă consiliul facultăţii? Dar senatul universităţii? ► Ce sunt asociaţiile studenţeşti? ► Pe mine cine mă reprezintă? ► Cum ajung să îmi reprezint colegii?	George Albină, Elena Drăguţ, Otilia Mocanu, Camelia Peticilă, Alina Preda, Gabriel Staicu

2020–2021	**Educaţie digitală – New times, so... new ways of communication**	Acest workshop îşi propune să răspundă la întrebări legate de ► Care sunt platformele de comunicare sincron şi asincron agreate de UB? ► Cum le folosim eficient? ► Ce este un Google Drive? ► Cum să ne gestionăm timpul şi resursele în mediul on line? ► Cum formulăm un e-mail oficial? ► Cum să facem o prezentare de nota 10?	George Albină, Elena Drăguţ, Otilia Mocanu, Camelia Peticilă, Alina Preda, Gabriel Staicu
2020–2021	**Învaţă să înveţi! Cum să-ţi creşti eficienţa personală în învăţare?**	Repere: stiluri de învăţare; autocunoaştere şi abilităţi personale în procesul de învăţare academică	Anca Pericică Catinca Mattice, Lucia Boghină,
2022–2023	**Intercunoaştere şi lucru în echipă – Eu & Echipa**	În cadrul oricărei echipe de lucru fiecare membru traversează o serie de etape prin care îşi asumă noi sarcini, respectiv noi roluri. Acest atelier îşi propune ca fiecare participant să se redescopere ca personaj în noul rol din cadrul echipei formate la nivel de atelier. ► Cum funcţionează echipa eficientă şi ce roluri pot îndeplini membrii acesteia? ► Cine sunt eu în echipa de lucru – Your DISC Style (Tony Robbins) & 16 Personalities ► Cum putem rezolva conflictele apărute în cadrul echipei?	Anica AnaMaria Dragomir Georgeta

2022–2023	**Educaţie digitală: Cum utilizez eficient WA şi e-mailul?**	Comunicarea joacă un rol deosebit de important în viaţa fiecăruia dintre noi, însă odată cu schimbarea canalelor de comunicare, aceasta poate deveni una relativ deficitară. Astfel, prima parte a atelierului urmăreşte cel mai utilizat mijloc de comunicare, anume WhatsApp-ul. Atelierul abordează aspecte legate de: ► WhatsApp = sau ≠ comunicare eficientă? ► Hello, WhatsApp, eşti un hoţ de timp? ► Câte ştie WhatsApp să facă!	Drd. Alina Perţea
2022–2023	**Educaţie digitală: Cum utilizez eficient WA şi e-mailul? Part II.**	Comunicarea joacă un rol deosebit de important în viaţa fiecăruia dintre noi, însă odată cu schimbarea canalelor de comunicare, aceasta poate deveni una relativ deficitară. *Acest atelier urmăreşte, în cea de-a doua parte să familiarizeze participantul cu e-mail-ul sau mijlocul academic de comunicare cel mai frecvent utilizat, vizând următoarele subiecte:* ► Povestea omului care nu avea e-mail, dar… ► CC şi BCC… nu sunt creme de faţă ► Ghici cine a trimis mailul?	Drd. Alina Perţea
2021–2022 2022–2023 2023–2024 2024–2025 2025–2026	**Navighez tranziţia în carieră cu mentalitate de creştere!**	*Atelierul are ca scop explorarea şi dezvoltarea unei atitudini deschise către învăţare şi schimbare în carieră.* Întrebările la care vom răspunde în cadrul acestui atelier sunt:	Ana Anica Dragomir Georgeta

		► Care sunt comportamentele specifice mentalităţii de creştere şi cum le pot recunoaşte? ► Ce tip de mentalitate predomină în viaţa mea academică şi profesională? ► Cum îmi pot dezvolta o mentalitate de creştere în carieră? ► Care sunt barierele care mă împiedică să adopt o mentalitate de creştere la locul de muncă?	
Modulul II. Gate to self | Poarta către sine **Abilităţi de autocunoaştere şi de management personal, inclusiv abilitatea de a învăţa să înveţi** **Abilităţi de planificare şi management al visului de carieră şi al carierei**			
Perioada	**Denumire activitate**	**Descriere**	**Responsabili**
2020–2021	**Sunt antrenorul vieţii mele! – un program de conştientizare a valorii noastre intrinseci**	Ce primeşti la acest program? ► Un Kit de călătorie în viaţă în cele mai importante domenii ► Kit pentru A FI prezent şi conştient ► Kit pentru A GESTIONA viaţa ► Kit pentru relaţii mai bune, mai sănătoase ► Kit pentru A DECIDE să trăiesc acum şi aici!	Stana Dincă, Iulia Ţecu, Dana Ţecu
2020–2021	**Autocunoaş-tere & inter-cunoaştere: Cum ne cunoaştem şi recunoaştem**	Acest workshop îşi propune să răspundă întrebărilor precum: ► Cum ne formăm relaţii în mediul online vs offline? ► Cât de conştienţi suntem de capacităţile noastre?	Carţiş Alexandru Coleaşă Ramona Dungă Veronica Vlad Smaranda

	în online şi offline	► Cât de diferită este imaginea noastră despre noi faţă de imaginea celorlalţi? Cum arată harta mea personală şi cât de multe teritorii mai am de descoperit?	
2020–2021	**"Descoperă-te! – Atelier de autocunoaştere"**	*Atelierul îşi propune să ajute studenţii participanţi să-şi identifice valorile personale după care se ghidează. În acest sens, ei se vor descoperi atât personal, cât şi profesional.*	Costea Andreea, Gavaachimed Javzansuren, Jalbă Paraschiva, Moraru Elena, Muşat Silviu, Stanomir (Dragu) Luiza
2020–2021	**Teamwork – Tips and Tricks**	*Atelierul îşi propune ca participanţii să afle mai multe detalii despre lucrul în echipă* Mai exact: ► cum se lucrează eficient în cadrul unei echipe ► cum şi de ce trebuie respectate deadline-urile ► cum se alocă eficient sarcinile de muncă	Gabriel Staicu
2020–2021	**Team work**	Acest atelier îşi propune să: ► Aducă în discuţie principalele provocări care pot apărea în cadrul unei echipe de proiect şi soluţiile aferente ► Ofere recomandări şi instrumente pentru un bun management de echipă	Bădălan Nicoleta Popa Ioana

2020–2021	**Cum acţionează emoţiile şi cum le gestionez în comunicare?**	Acest atelier îşi propune să răspundă la întrebări precum: ► Cât de conştienţi suntem de efectul emoţiilor asupra comunicării cu ceilalţi? ► Ce rol joacă emoţia în comunicarea interumana? ► Care sunt tips and tricks-urile prin care ne putem gestiona emoţiile în cadrul comunicării? ► Cum ne deturnăm emoţional?	Anica Ana Maria Dragomir Georgeta Tomuleasa Meryem
2020–2021	**Inter-cunoaştere şi comunicare eficientă: Cum comunici asertiv în echipa de lucru?**	Acest atelier îşi propune să răspundă intereselor participanţilor cu privire la: ► Cum funcţionează echipa eficientă şi ce roluri pot îndeplini membrii acesteia? ► Cum putem rezolva conflictele apărute în cadrul echipei? ► Cum cresc coeziunea şi eficienţa echipei prin comunicarea asertivă?	Anica Ana Maria Dragomir Georget Tomuleasa Meryem
2020–2021	**"Punţi către noi"**	*Atelierul "Punţi către noi" are în centru ideea că "toţi suntem diferiţi, toţi suntem egali".*	Beatrice Almăşan (coordonator) Studenţi masteranzi
2020–2021	**Management personal: "Totul începe cu tine"**	*Acest atelier propune dezvoltarea abilităţii de reglare eficientă a propriilor emoţii, gânduri şi comportamente în diferite situaţii, cu accent pe gestionarea stresului.*	Popa (Şerban) Elena-Cristin Constantin (Panait) Marinela, Stoica (Brezeanu) Elena Laura,

			Cojocaru (Bubulinca) Iulia Daniela Cîciu Cristina Georgiana, Florea Larisa Georgiana
2020–2021	**Introducere în Managementul Timpului: Timpul studentului între seriale şi examene**	Acest workshop îşi propune să răspundă întrebărilor precum: ► Ce este managementul timpului? ► Ce modalităţi de dozare/organizare a timpului cunoaştem? ► Cum folosim managementul timpului în favoarea noastră? ► Apreciem cu adevărat timpul nostru? Care sunt capcanele în care picăm cu uşurinţă şi ne fură timpul? Care sunt soluţiile la care putem apela?	Carţiş Alexandru Coleaşă Ramona Dungă Veronica Vlad Smaranda
2020–2021	**Time management – Become the master of your time!**	*Atelierul îşi propune îmbunătăţirea abilităţilor studenţilor de planificare şi gestionare a volumului de muncă/ studiu prin utilizarea instrumentelor adecvate, în vederea obţinerii controlului asupra activităţilor academice, dar şi a rutinelor, în funcţie de obiectivele pe care aceştia şi le propun:* ► Lucrarea într-un mod sistematic, metodic şi organizat; ► Atingerea regulată a obiectivelor; ► Acţionarea cu încredere prin luare de iniţiative; ► Iniţierea şi generarea unor activităţi;	Albină George Drăguţ Elena Peticilă Camelia

		► Responsabilizare în realizarea propriilor acţiuni; ► Setarea unor obiective clar definite; ► Proiectarea activităţilor viitoare şi luare în considerare a posibilelor schimbări; ► Setarea unor standarde înalte din punct de vedere al calităţii şi al cantităţii.	
2020–2021	**Învaţă să înveţi! Cum să-ţi creşti eficienţa personală în învăţare?**	Repere: stiluri de învăţare; autocunoaştere şi abilităţi personale în procesul de învăţare academică	Catinca Mattice, Lucia Boghină, Anca Pericică
2020–2021	**Public speaking – The art of words!**	Se adresează celor care vor să înveţe cum îşi pot construi şi structura un discurs limpede şi cu impact asupra auditoriului, să se facă mai bine înţeleşi, să fie credibili, convingători şi să adopte o atitudine corespunzătoare în timpul unui discurs public. Se vor aborda subiecte legate de: ► Semnificaţia mesajelor ► Tehnici de livrare a unui discurs ► Tehnici de anticipare ► Ascultarea activă şi curaj	Otilia Mocanu
2020–2021	**Educaţie digitală:** ***New times, so... new ways of communication***	Acest workshop îşi propune să răspundă la întrebări legate de ► Care sunt platformele de comunicare sincron şi asincron agreate de UB? ► Cum le folosim eficient? ► Ce este un Google Drive?	Preda Alina, Lungu Andreea Bordea Ioana

		► Cum să ne gestionăm timpul şi resursele în mediul on line? ► Cum formulăm un e-mail oficial? ► Cum să facem o prezentare de nota 10?	
2020–2021	**Resurse Educaţionale: Information = Power!**	Veţi primi toate informaţiile necesare pentru a putea utiliza eficient biblioteca facultăţii si veţi învăţa cum să analizaţi critic sursele de informare pentru a vă asigura că acestea sunt relevante. Aflăm şi învăţăm: ► Totul despre bibliotecă: pagina web, centrul de împrumut, amplasare şi program ► Cum să împrumutăm o carte? (găsirea cotei, data limita de înapoiere) ► Totul despre sala de lectura: program, reguli ► Despre bazele de date ştiinţifice ► Cum să alegem sursele de informare relevante?	Savu Andreea Sevaciuc Diana
2020–2021	**Managementul Visului în perspectiva dezvoltării carierei - Care este visul meu de carieră?**	*Acest workshop îşi propune să vă provoace spre a vă identifica visurile de carieră – cele mai înalte aspiraţii – şi a vi le împlini, utilizând metoda COPIL:* ► Întrebări de clarificare a visului. ► Întrebări de clarificare a obstacolelor. ► Care poate fi cel mai mic pas? ► Cine îţi poate fi prieten al visului tău?	Mădălina Constantin Lucia Boghină Catinca Mattice Stoica Mădălina-Elena, Tăbîrţoiu Alexandra

2020–2021	**Cum îmi planific inteligent cariera?**	*Acest workshop îşi propune să răspundă celor mai frecvente întrebări privind planificarea inteligentă a carierei, urmărind:* ► Autocunoaşterea în contextul carierei ► Explorarea profesiilor (interviul cu un profesionist, stagii de voluntariat, abilităţi de căutare de angajatori) ► Luarea deciziei ► Căutarea unui loc de munca (CV + interviu, cum să nu repeţi greşelile frecvente?) ► Angajarea (tranziţia de la mediul educaţional la cel organizaţional) ► Dezvoltarea profesională	Mădălina Constantin Lucia Boghină Catinca Mattice
2020–2021	**Cum îmi antrenez abilităţile viitorului?**	*Acest workshop îşi propune să răspundă celor mai frecvente întrebări privind carierele viitorului, urmărind:* ► Antrenarea abilităţilor viitorului ► Mindset de creştere vs. fix ► Performanţă academică azi - performanţă profesională mâine	Mădălina Constantin Lucia Boghină Catinca Mattice
2022–2023	**Abilitatea de a învăţa să înveţi: Vision Board – Cum să-ţi stabileşti obiective de învăţare?**	*Acest atelier îşi propune să ghideze studenţii în setarea obiectivelor de învăţare, atât pe plan personal, cât şi pe plan academic.* Vizualizarea presupune crearea unei imagini mentale a unui eveniment viitor. În timpul vizualizării, neuronii din creier interpretează imaginile mentale ca fiind echivalente cu realitatea.	Rizea Alexandra Ştefania David Mihaela-Denisa

2022–2023	**Auto-conştientizare: Intuitiv sau overthinker? Care e soluţia atunci când ne explorăm valorile personale?**	Un exerciţiu prin care participanţii pot explora care sunt cele mai importante valori ale lor. Este realizat într-un mod intuitiv şi rapid pentru a-i încuraja pe participanţi să îşi urmeze sentimentul intuitiv, mai degrabă decât să se gândească prea mult şi să găsească valorile "corecte". Este un instrument bun de utilizat pentru a iniția reflecția și dialogul în jurul valorilor personale.	Ana Maria Rădulescu Sergiu Sanda-Mir
2022–2023	**Deturnarea Emoțională – Cum comunicăm cu noi?**	Acest atelier își propune să răspundă la întrebări precum: ► Cât de conștienți suntem de efectul emoțiilor asupra comunicării cu ceilalți? ► Ce rol joacă emoția în comunicarea interumana? ► Care sunt tips and tricks-urile prin care ne putem gestiona emoțiile în cadrul comunicării? ► Cum ne deturnăm emoțional?	Anica Ana Maria Dragomir Georgeta
2022–2023 2023–2024	**Conştientizare socială: Empatia – O superputere pentru relaţii valoroase**	**Conştientizarea socială:** reprezintă o cale spre a înțelege mai bine ceea ce este important pentru noi şi pentru cei din jur în orice interacţiune socială: acasă, la muncă sau în orice alt context ne-am afla. Acest workshop se adresează celor care își doresc să se înțeleagă mai bine şi să descopere cum pot avea relaţii mai valoroase cu cei din jur. Astfel, la finalul acestui workshop participanţii vor fi capabili să:	Denisa Focaru Andrei Zeldea

		► Creeze contexte în care să demonstreze empatie unii faţă de alţii prin folosirea tehnicilor exersate în timpul trainingului; ► Conştientizeze importanţa empatiei în procesul relaţional şi vor fi motivaţi să o practice în interacţiunile cu colegii sau la locul de muncă; ► Conştientizeze şi recunoască emoţiile; ► Dezvolte inteligenţa emoţională prin identificarea principalelor caracteristici ale acesteia. *Acest atelier este util pentru toţi cei care îşi doresc să aprofundeze dimensiunea inter şi intra relaţională umană.*	
2022–2023	**Abilităţi de relaţionare: "Diversitate şi respect faţă de alţii la locul de muncă"**	*Acest atelier urmăreşte dezvoltarea abilităţilor de relaţionare, stimulându-i pe studenţi:* ► să afle cine sunt ei în relaţie cu ceilalţi, ► cum gestionează situaţiile în care ceilalţi au opinii diferite sau se comportă diferit, modul în care îşi pot exprima propriile idei (păreri), respectând totodată persoana şi opinia celor din jur, ► cum pot duce o sarcină de lucru până la capăt, în mod productiv, fără divergenţe/ conflicte pe motivul diversităţii, sporindu-le, astfel, capacitatea de a lucra individual sau în echipă, în diferite contexte, cu diferite tipuri de persoane.	Constantinescu Păun Roxana Diaconescu Oana Grudea (Giurgea) Ioana Istudor Ioana Stan Georgiana

2022–2023	**Abilităţi de relaţionare: The power of "Teamwork"!**	*Acest atelier se concentrează asupra importanţei de a dobândi abilităţi esenţiale de lucru în echipă care pot fi puse în aplicare în viaţa profesională de zi cu zi. Lucrul în cadrul unei echipe sau ca lider de echipă poate juca un rol semnificativ în responsabilităţile profesionale, ceea ce necesită o varietate de competenţe, cum ar fi gestionarea conflictelor, gestionarea timpului şi comunicarea.* **Subiecte abordate:** ► Definirea muncii în echipă şi identificarea tipurilor de echipe ► Recunoaşterea punctelor forte şi punctelor slabe ale lucrului în echipă şi etapele cheie ale dezvoltării unei echipe ► Identificarea principalelor roluri în echipă conform teoriei lui Belbin ► Valoarea cunoaşterii propriei echipe ► Identificarea "punctelor de conflict" comune, a posibilelor consecinţe ale conflictului şi a caracteristicilor echipelor eficiente şi ineficiente. ► Recunoaşterea importanţei de a sărbători succesul echipei şi de a învăţa din eventualele greşeli.	Silica Tanase Danet Ioana-Sorina
2022–2023	**Abilităţi de comunicare şi de promovare personală: Public Speaking**	*Acest atelier va prezenta concepte specifice care fac parte integrantă din eficienţa discursului în public şi a prezentărilor. Prin învăţarea tehnicilor de pregătire adecvate, participanţii vor învăţa să îşi depăşească temerile legate de*	Silica Tanase Danet Ioana-Sorina

	Become a better presenter!	*vorbitul în public şi astfel vor deveni vorbitori/prezentatori mai încrezători şi mai eficienţi.* **Subiecte abordate:** ► Abilităţi de prezentare (contact vizual, gesturi, mişcare, varietate vocală). ► Dezvoltarea înţelegerii conceptului de comunicare ca fiind un proces bidirecţional în care ascultătorul evaluează eficienţa vorbitorului. ► Îmbunătăţirea abilităţilor de ascultare, de organizare, de adaptare la public şi de prezentare orală a mesajelor. ► Alegerea cuvintelor, fluenţă, acurateţe. ► Elaborarea eficientă a unui discurs motivaţional, pe baza modelului: Monroe's Motivational Speech.	
2022–2023	**Introducere în Managementul Timpului: Timpul studentului între seriale şi examene**	Acest workshop îşi propune să răspundă la următoarele întrebări: ► Ce este managementul timpului? ► Ce modalităţi de dozare/organizare a timpului cunoaştem? ► Cum folosim managementul timpului în favoarea noastră? ► Apreciem cu adevărat timpul nostru? ► Care sunt capcanele în care picăm cu uşurinţă şi ne fură timpul? Care sunt soluţiile la care putem apela?	Vlad Smaranda Veronica Dungă Carţiş Alexandru
2022–2023	**Managementul stresului academic - strategii de**	Stresul academic şi motivaţia pentru învăţare sunt unele dintre multiplele probleme zilnice cu care se confruntă studenţii. *Astfel în*	Ana Maria Catană Cristian Ghiţă Maria Popescu

	gestionare: Cum să faci faţă stresului academic? Devino prieten cu el!	*urma atelierului participanţii vor fi capabili să:* ► Înţeleagă pe deplin concepte precum: stresul, distresul, mecanisme de apărare şi copingul; ► Identifice situaţiile generatoare de stres; ► Identifice propriile reacţii la stres; ► Descopere cum stresul le poate influenţa în mod direct motivaţia pe care o au pentru a învăţa; ► Modul de gestionare a stresului pentru recăpătarea motivaţiei; ► Strategiile active, centrate pe rezolvarea problemei vs strategii pasive, centrate pe emoţie; ► Dezvolte o atitudine critică faţă de eficacitatea strategiilor de gestionare a stresului.	
2024–2025	**Primul pas spre angajare – redactarea CV-ului**	*Atelierul „Primul pas spre angajare – redactarea CV-ului" îşi propune să ofere participanţilor instrumente practice pentru realizarea unui CV clar, profesionist şi atractiv, adaptat cerinţelor angajatorilor.* Întrebările la care vom răspunde în cadrul acestui atelier sunt: ► Ce elemente esenţiale trebuie să conţină un CV şi cum le pot structura eficient? ► Cum pot evidenţia punctele mele forte şi experienţa relevantă, chiar dacă nu am un istoric profesional vast? ► Care sunt cele mai frecvente greşeli în redactarea unui CV şi cum le pot evita?	Ana Anica

		► Cum pot adapta CV-ul în funcție de jobul dorit și de specificul angajatorului?	
2023–2024	**„Cum recunoaștem și cum gestionăm anxietatea vorbitului în public?”**	*Atelierul „Cum recunoaștem și cum gestionăm anxietatea vorbitului în public?” își propune să ajute studenții în a-și dezvolta abilitățile de relaționare și comunicare atât între ei ca grupă cât și între specializări.* Scopul: Dezvoltarea abilităților de relaționare și comunicare de către studenții din anul întâi din cadrul departamentului de Științe ale Educației.	Hulpoi Iuliana Matei Andreea-Corina Pantazi Elena-Andreea Sufleţel Nina-Mădălina
2023–2024 **2024–2025** **2025–2026**	**Managementul stresului**	*Atelierul de față își propune să ofere participanților instrumente practice pentru gestionarea stresului în viața personală și profesională.* Întrebările la care vom răspunde în cadrul acestui atelier sunt: ► Care sunt diferențele dintre stres și traumă și cum influențează acestea viața mea? ► Cum îmi influențează reacțiile emoționale la stres performanța profesională și relațiile interpersonale? ► Ce pot face pentru a gestiona stresul și emoțiile într-un mod sănătos și productiv? ► Care sunt barierele care mă împiedică să gestionez eficient timpul și cum pot depăși aceste obstacole?	Elena Ruscan Ioana Bratu, Smaranda Denisa, Anamaria Militaru, Anda Pana, Camelia Negoi Elena Ruscan Anamaria Militaru Ana Anica Raluca Jianu

2023–2024 2024–2025 2025–2026	**Relaţionarea pozitivă: Puterea echipei**	Atelierul are ca scop principal dezvoltarea unei culturi a relaţionării pozitive în cadrul echipei. Rezultatele aşteptate în urma participării la acest atelier sunt: ► Posibilitatea fiecărui membru de a-şi identifica propriul rol în cadrul echipei; ► Îmbunătăţirea comunicării în echipă; ► Dezvoltarea capacităţii de a-şi gestiona sarcinile de lucru în echipă, precum şi împărţirea task-urilor în mod eficient; ► Creşterea creativităţii şi a inovaţiei prin prisma lucrului în echipă.	Popescu Nicoleta, Miu Miruna, Lazăr Magdalena Zamfir Ana-Maria
2024–2025 2025–2026	**ADN-ul carierei tale: întâlnirea dintre cine eşti şi ce faci cu sens?**	*Acest atelier îşi propune să ofere un instrument practic de auto-orientare în carieră şi resurse valoroase pentru explorarea personală.* Fiecare dintre noi are un set unic de talente, valori, pasiuni, motivaţii şi trăsături de personalitate. Atunci când le punem împreună, se conturează ceea ce putem numi „ADN-ul vocaţional”, combinaţia care ne arată în ce domenii putem să ne dezvoltăm cel mai bine şi să întâlnim satisfacţie profesională. Şi pentru că pentru mintea umană, de cele mai multe ori, este dificil să creeze rapid corelaţiile dintre toate aspectele personale şi traseul de carieră potrivit, vom explora cum putem folosi ChatGPT altfel, într-un mod care să ne aducă cu adevărat un plus de valoare şi vom descoperi, totodată, şi alte modalităţi în care îl	Andreea Sorina Sava

		putem utiliza pentru o orientare eficientă în carieră. În cadrul acestui atelier interactiv vom explora, pas cu pas: ► Ce te motivează şi îţi dă energie ► Care sunt punctele tale forte şi cum le poţi valorifica; ► Cum se reflectă personalitatea ta în alegerile profesionale; ► Ce pasiuni şi talente ai şi de ce este important să le iei în considerare atunci când îţi alegi cariera; ► Cum îţi poţi identifica valorile şi de ce acestea sunt esenţiale în deciziile tale profesionale; ► Cum poţi corela, cu ajutorul ChatGPT, toate aceste dimensiuni pentru a obţine o imagine clară a direcţiilor de carieră potrivite. Pe baza autoexplorării prin care ai trecut în cadrul atelierului (valori, talente, motivaţii, puncte forte şi trăsăturile tale de personalitate) , vei folosi aceste informaţii în promptul ChatGPT pentru a genera o listă personalizată de domenii şi roluri care ţi se potrivesc. Ce vei câştiga: ► claritate asupra resurselor tale interioare; ► perspectivă mai structurată asupra alegerilor de carieră; ► un instrument practic pe care îl poţi folosi şi în viitor pentru auto-orientare. Kindly note: Pentru a participa activ, ai nevoie de acces la ChatGPT şi de un dispozitiv (laptop, tabletă sau telefon conectat la internet).	

Modulul III. Gate to the world of work. Exploring the World of Work | Poarta către lumea muncii. Explorarea pieţei forţei de muncă – 1. în domeniul de activitate asociat calificării (programului de studii ales) **Abilităţi de explorare a lumii muncii şi de construcţie a carierei**			
2020–2021	**Oportunităţi de carieră după absolvire**	Atelierul răspundă întrebărilor voastre legate de posibilităţile în carieră după absolvire: ► Aducă exemple reale, personale de luare a deciziei privind cariera ► Ofere o schemă orientativă a procesului de luare a deciziei privind cariera ► Instrumenteze cu privire la accesarea informaţiilor legate de carieră/ dezvoltare pentru carieră din cadrul site-urilor relevante (site-ul facultăţii, al ministerului etc.)	Bădălan Nicoleta Popa Ioana
2020–2021	**"Cariera – Alegerea mea sau a altora?"**	Atelierul îşi propune: ► Conştientizarea de către participanţi a importanţei luării unor decizii potrivite în carieră. ► Să facă cunoscute modele de luare a deciziilor, metode de stabilire a obiectivelor şi elementelor care alcătuiesc planul de carieră, astfel încât studenţii să înţeleagă importanţa procesului decizional, paşii acestuia si urmările alegerilor de carieră.	Bănică Andreea Guţoiu Andreea Iuliana Popa Cristina Maria Popa Baştea Elena-Monica Motoc Laura Andreea Dumitru Elena Bianca

2020–2021	**Ce îşi doresc angajatorii? – planul meu pentru primele 90 de zile!**	Acest workshop îşi propune să răspundă preocupărilor participanţilor legate de: ► Competenţele dezirabile din perspectiva angajatorilor; Planul de activităţi pentru primele 90 de zile la noul job.	Mădălina Constantin Catinca Mattice
2022–2023	**Alegerile în carieră – deciziile mele conştiente! (I)**	*Participantul va conştientiza strategiile personale de luare a deciziilor şi se va simţi antrenat în descoperirea conştientă a unui scop în viaţa profesională în timpul derulării activităţii propuse.* Atelierul de faţă urmăreşte să stimuleze dorinţa de cunoaştere faţă de următoarele întrebări: ► De ce iau o decizie? ► Ce îmi influenţează decizia şi ce fac pas cu pas? ► Cum explorez opţiunile şi consecinţele deciziilor pe care aleg să le fac? ► Cum prioritizez şi identific resurse? ► Cum cer sprijin altor persoane? ► De cât timp am nevoie pentru a lua o decizie? ► Ce stil decizional mă caracterizează?	Anca Găvan
2022–2023	**Alegerile în carieră – deciziile mele conştiente! (II)**	*Participantul va conştientiza strategiile personale de luare a deciziilor şi se va simţi antrenat în descoperirea conştientă a unui scop în viaţa profesională în timpul derulării activităţii propuse.* Atelierul de faţă urmăreşte să	Constantinescu Păun Roxana Diaconescu Oana Grudea (Giurgea) Ioana Istudor Ioana

		stimuleze dorinţa de cunoaştere faţă de următoarele întrebări: ► De ce iau o decizie? ► Ce îmi influenţează decizia şi ce fac pas cu pas? ► Cum explorez opţiunile şi consecinţele deciziilor pe care aleg să le fac? ► Cum prioritizez şi identific resurse? ► Cum cer sprijin altor persoane? ► De cât timp am nevoie pentru a lua o decizie? ► Ce stil decizional mă caracterizează?	Stan Gerogiana
2022–2023	**Abilităţi de comunicare şi promovare personală. Prima impresie CONTEAZĂ! – Cum să faci cel mai convingător elevator pitch chiar dacă eşti cea mai timidă persoană**	Cum explici ceea ce faci unei persoane pe care o întâlneşti pentru prima dată şi cum faci o impresie de durată? Capacitatea de a explica ceea ce faci poate avea ca rezultat un impuls în carieră – sau cel puţin te poate ajuta să eviţi o situaţie jenantă.	Ana Maria Rădulescu Sergiu Sanda-Mir
2022–2023 2023–2024	**Managementul carierei. Cum să stabileşti armonia între carieră**	*În cadrul atelierului se are în vedere înţelegerea de către participanţi a dinamicii rolurilor pe care aceştia le joacă în viaţa lor, în relaţie cu etapele lor de viaţă, în cadrul cărora dedică mai mult sau mai puţin timp şi alte*	Maria-Cristina Stoica (Marin) Irina Druhuş (Nedelcu) Ioana Florentina

	şi viaţa personală?	*resurse fiecăruia dintre roluri, cu scopul armonizării acestora spre a-şi creşte calitatea vieţii şi progresul academic şi profesional.* În urma acestui atelier, participantul: ► Se va familiariza cu rolurile sociale deţinute în diverse etape de viaţă ► Va dobândi şi va exersa abilităţile de management al carierei; ► Va descoperi mai multe despre managementul carierei ca proces complementar celui de planificare a carierei; ► Va putea identifica punctele tari şi abilităţile personale; ► Îşi va dezvolta obiectivele de învăţare în carieră; ► Va lua măsuri pentru a-şi îmbunătăţi sau dezvolta cariera şi calitatea vieţii. ► Va putea să propună cel puţin o strategie personală de management al vieţii şi carierei prin care să armonizeze rolurile sociale şi resursele investite şi dobândite.	Dumitrescu (Coşconea) Colţeanu Daniela Mănăilescu Andra Burcin Lavinia Cenac Florentina
2022–2023	**Marketing personal. Cum să devii angajabil: Utilizarea LinkedIn-ului în vânătoarea de job-uri**	*Atelierul îşi propune să contribuie la dezvoltarea competenţei de autopromovare a studenţilor în faţa angajatorilor prin reţeaua de socializare LinkedIn.* La finalul acestuia, participanţii vor fi capabili să(-şi): ► Actualizeze – conştientizeze propriilor experienţe anterioare;	Ioana-Izabela Bratu Radu-Alexandru Georgescu Diana-Ruxandra Măzăreanu (căs. Gheorghe) Ioana Spoială

		► Descopere şi să-şi descrie calităţile personale relevante pe piaţa muncii; ► Deprinderea cunoştinţelor şi abilităţilor de bază pentru folosirea platformei LinkedIn, prin crearea unui cont şi completarea profilului folosind termeni căutaţi de angajatori, ► Crească vizibilitatea şi atractivitatea profilului de LinkedIn prin dezvoltarea continuă a cunoştinţelor, dar şi a imaginii pe care o prezintă în faţa angajatorilor.	
2022–2023	**Explorarea pieţei muncii şi planificarea carierei: Ce îşi doresc angajatorii de la viitorii angajaţi? Planifică-ţi primele 90 de zile la noul loc de muncă!**	*La acest atelier sunt invitaţi studenţii care deja îşi planifică integrarea pe piaţa muncii, au curiozităţi legate de cum se 'citeşte' un anunţ de angajare sau care sunt cele mai dorite competenţe pe care angajatorii îşi doresc ca absolvenţii să le aibă.* ► Dacă şi tu eşti unul dintre aceştia, te aşteptăm să realizăm împreună un plan de dezvoltare pe care îl poţi utiliza astfel încât să îţi planifici din timp parcursul profesional. Îţi asigurăm resurse care te vor sprijini să afli care sunt activităţile pe care le poţi desfăşura încă din timpul cursurilor astfel încât, atunci când vei dori să accesezi un job, să îţi creşti şansele de reuşită.	Anca Pericică
2023–2024 2024–2025 2025–2026	**Pregătire pentru procesul de**	► Procesul de recrutare diferă de la o organizaţie la alta. Acesta poate avea mai multe etape, poate	Andrei Zeldea

	recrutare: de la CV la angajare	presupune testări, discuţii multiple sau se poate rezuma la o simplă interacţiune de 30 de minute, urmată de feedback şi începerea formalităţilor de angajare. Înţelegerea lui şi descoperirea modului în care naviga fiecare etapă sunt aspecte esenţiale care ne pot ajuta să obţinem jobul pe care ni-l dorim. *Acest atelier îşi propune să aducă claritate în ceea ce priveşte etapele procesului de recrutare, modul de relaţionare cu persoanele implicate şi aspectele care te vor ajuta să fii cu un pas mai aproape de reuşită.*	
2024–2025 2025–2026	**Alegerile în carieră în contextul tranziţiilor**	*Atelierul îşi propune să sprijine participanţii în înţelegerea procesului de luare a deciziilor şi gestionarea schimbărilor din carieră.* Întrebările la care vom răspunde în cadrul atelierului sunt: ► Cum îmi influenţează stilul decizional alegerile în carieră? ► Ce scop am în viaţă şi cum îl pot regăsi sau redefini? ► Cum pot naviga eficient prin diferitele etape şi tranziţii din cariera mea? ► Care sunt nevoile mele în gestionarea tranziţiilor între educaţie şi piaţa muncii? ► Ce strategii pot folosi pentru a gestiona tranziţiile profesionale cu succes?	Andreea Sorina Sava Andreea Georgiana Irimia Ana Anica Tache Elena Cenac Florentina Păduraru Chiriac Alina

2024–2025 **2025–2026**	**Comunitate şi Networking**	*Atelierul se concentrează pe construirea şi consolidarea relaţiilor profesionale şi personale pentru o dezvoltare durabilă.* Întrebările la care vom răspunde în cadrul acestui atelier sunt: ► De ce este esenţial networking-ul pentru cariera mea şi care sunt principalele beneficii ale unei reţele solide? ► Care sunt provocările frecvente în networking şi cum pot depăşi timiditatea sau respingerea? ► Cum poate o comunitate profesională şi personală să sprijine creşterea mea? ► Cum pot contribui activ la comunităţile din care fac parte, prin împărtăşirea de cunoştinţe şi resurse? ► Cum îmi pot îmbunătăţi comunicarea şi ascultarea activă în interacţiunile cu comunitatea?	Ana Anica Raluca Jianu Stănilă Viviana Cărigă Alexandra Costea Beatrice Gabriela
2023–2024 **2024–2025** **2025–2026**	**Secretul unui interviu reuşit: transformă emoţiile în oportunităţi**	Interviul de angajare reprezintă cea mai interactivă etapă din procesul de recrutare şi selecţie. Acesta poate fi un context de explorare, în care ne activăm curiozitatea, adresând persoanei din faţa noastră tot ceea ce dorim să cunoaştem, ori poate fi o corvoadă, de care abia aşteptăm să scăpăm. **Ce anume face diferenţa?** **Mindset-ul potrivit.** De la modul în care salutăm şi până ne luăm la revedere, există multe căi prin care	Andrei Zeldea

		ne putem creşte şansele de reuşită în această etapă. *În cadrul acestui atelier vei descoperi mai multe despre cum să te pregăteşti cu succes pentru interviul de angajare şi de ce acesta reprezintă un cadru în care fiecare parte, atât recruiterul, cât şi candidatul, are puterea de a decide în mod egal.*	
2023–2024	**Cum să transformi interviul de angajare într-o experienţă reuşită**	Interviul de angajare reprezintă cea mai interactivă etapă din procesul de recrutare şi selecţie. Acesta poate fi un context de explorare, în care ne activăm curiozitatea, adresând persoanei din faţa noastră tot ceea ce ne dorim să cunoaştem, ori poate fi o corvoadă, de care abia aşteptăm să scăpăm. **Ce anume face diferenţa?** **Mindset-ul potrivit.** De la modul în care salutăm şi până ne luăm la revedere, există multe căi prin care ne putem relaxa şi creşte şansele de reuşită în această etapă. *În cadrul acestui atelier vei descoperi mai multe despre cum să te pregăteşti cu succes pentru interviul de angajare şi de ce acesta reprezintă un cadru în care fiecare parte, atât recruiterul, cât şi candidatul, are puterea de a decide în mod egal.*	Andrei Zeldea
2025–2026	**Sindromul impostorului în carieră: de la**	Ţi s-a întâmplat vreodată să crezi că nu eşti suficient de bun/ă, că nu meriţi succesul sau că altcineva ar	Andrei Zeldea

	“Nu merit...” la “Sunt pregătit/ă!”	face lucrurile mai bine decât tine? Dacă da, nu eşti singur. Mulţi dintre noi ne-am confruntat cu aceste gânduri şi emoţii care ne fac să simţim că nu suntem suficienţi, că suntem… impostori. *Dar adevărul este că munca şi reuşitele tale nu sunt întâmplătoare.* Te invit la un atelier în care vom vorbi deschis despre sindromul impostorului, vom împărtăşi experienţe reale şi vom descoperi cum să lăsăm deoparte sabotorii personali şi să ne construim încrederea în propriile abilităţi. Hai la atelier să înlocuim îndoiala cu încrederea şi să transformăm vulnerabilitatea în putere!	
2024–2025	**De la CV la Interviu – Masterclass pentru succesul in carieră**	*Vrei sa ştii cum să-ţi creezi un CV care sa atragă atenţia? Sau cum sa abordezi cu încredere un interviu?* Alătură-te workshop-ului nostru practic, unde vom discuta soluţii simple şi eficiente pentru fiecare pas din procesul de recrutare. 💡 Ce vei învăţa: ► Cum să creezi un CV bine structurat, care să reflecte adevăratele tale calităţi; ► Sfaturi utile pentru a te prezenta relaxat şi autentic la interviu; ► Strategii pentru a înţelege aşteptările recrutorilor şi cum să te pregăteşti corespunzător. Kindly note: sesiunea se va desfăşura într-un cadru deschis şi interactiv, unde poţi pune întrebări, învăţă din exemple practice şi pregăti următorul tău pas profesional.	Camelia DICU Mădălina-Andreea VLAD

2.4.2. Exemple de ateliere tematice

1. TITLUL TEMATIC AL WORKSHOPULUI: Luarea de decizii în contextul tranziţiilor în carieră: *Fă (re)alegerile potrivite şi navighează tranziţiile în carieră cu încredere!*

SCOPUL WORKSHOPULUI: Abilitarea participanţilor în a lua decizii conştiente privind educaţia şi cariera, adaptate contextului social şi economic, înţelegând dinamica rolurilor în diverse etape ale vieţii şi în a sprijini, astfel, gestionarea tranziţiilor între mediul preuniversitar, universitar şi profesional.

TIMPUL ALOCAT: 1h30min.

OBIECTIVELE WORKSHOPULUI:

O1. Să conştientizeze strategiile personale de luare a deciziilor (stilul lor decizional).

O2. Să se antreneze în descoperirea conştientă a unui scop în viaţă şi în carieră şi în reînnoirea lui (metoda Ikigai).

O3. Să se familiarizeze cu rolurile sociale din diverse etape de viaţă, cu tranziţiile în carieră, prin elaborarea diagramei rolurilor (a maxi-ciclurilor – etapelor carierei şi a mini-ciclurilor – a tranziţiilor) şi cu strategiile de navigare a acestora.

O4. Să identifice nevoi şi practici relevante cu privire la managementul tranziţiilor de la mediul preuniversitar, la cel universitar şi la piaţa muncii.

O5. Antrenarea utilizării unei sau a unor strategii optime în managementul tranziţiilor.

STRATEGII:

Forme de organizare: frontal şi sau online

Metode şi tehnici: conversaţia, explicaţia, exerciţiul de reflecţie, brainstorming,

Resurse: Platforma Google Meet / Teams / Zoom – dacă atelierul se susţine în forma de organizare online, formulare online (Google forms, Menti etc.), Jamboard/ Whiteboard, laptop, prezentare PowerPoint, coli A4, instrumente de scris, scurtmetraj inspiraţional „Sămânţa”, sursa:
https://www.youtube.com/watch?v=sVPYIRF9RCQ&list=LL&index=4

DESFĂŞURAREA WORKSHOPULUI

Etapa de desfăşurare	Timp	Descriere
Moment organizatoric	–	Amenajarea spaţiului Primirea participanţilor
Introducerea – Prezentarea facilitatorului; Scopul şi agenda atelierului	5 min	– Se prezintă facilitatorul/ii şi se deschide cadrul pentru un mediu de învăţare sigur, prietenos şi de încredere în care participanţii să se cunoască, să interacţioneze şi să înveţe pe toată perioada desfăşurării atelierului. – Facilitatorul prezintă, în continuare, **scopul** (se regăseşte în introducerea acestui material) şi agenda atelierului: • Ice-Breaking – joc de intercunoaştere; • Conceptul de carieră; • Metoda IKIGAI • Luarea deciziilor şi procesul decizional, stilurile decizionale; • Teoria dezvoltării carierei (Donald E. Super); • Managementul tranziţiilor şi al carierei (abilităţi de management); – Pentru fiecare input teoretic, facilitatorul va realiza activităţi, fie anterioare, fie ulterioare input-urilor, astfel încât participanţii să îşi poată însuşi cât mai eficient şi util cunoştinţele noi dobândite.
Cunoaşterea participanţilor şi revocarea cunoştinţelor anterioare – Q&A	10 min	**Obiectiv:** Cunoaşterea participanţilor, precum şi revocarea cunoştinţelor / perspectivelor participanţilor raportate la tematica atelierului. **Descriere:** Li se va propune participanţilor să răspundă, prin intermediul platformelor Google forms/ Mentimeter (pentru atelierul desfăşurat online) şi participanţii sunt invitaţi să prindă „Ghemul cunoaşterii" având ca sarcină să răspundă facilitatorului (pentru atelierul desfăşurat fizic), la următoarele întrebări: • Ce înseamnă pentru voi cariera?

		• Care a fost prima decizie importantă pe care aţi luat-o în carieră şi cum v-a influenţat parcursul profesional? – *Această întrebare permite participanţilor să împărtăşească o experienţă personală şi să dezvăluie modul în care au făcut faţă primelor provocări.* • Ce a contat cel mai mult atunci când aţi decis să faceţi o schimbare majoră în carieră (factorii implicaţi)? – *Întrebarea pune accentul pe motivaţiile din spatele tranziţiilor şi poate scoate la suprafaţă aspecte importante ce ţin de procesul decizional, respectiv de stilurile decizionale ale fiecăruia.* • A existat un moment în cariera dvs. în care aţi simţit că sunteţi nevoiţi să regândiţi direcţia profesională? Ce v-a motivat să faceţi acea schimbare? – *Întrebare ce favorizează procesul de introspecţie şi totodată anticipează subiectul despre alegeri şi tranziţii în carieră.* • Care a fost cea mai mare provocare pe care aţi întâmpinat-o într-o tranziţie de carieră şi cum aţi depăşit-o? – *Îi ajută pe participanţi să înţeleagă mai bine contextul schimbărilor şi strategiile aplicate pentru a le gestiona.* **Concluziile activităţii:** Această activitatea are un rol important, atât pentru facilitator, cât şi pentru participanţi. În primul rând, prin intermediul răspunsurilor primite, facilitatorul poate să-şi creeze o imagine de ansamblu a cunoştinţelor, perspectivelor, dar şi să înţeleagă mai bine parcursul şi nevoile participanţilor. De asemenea, dezvăluirea răspunsurilor duce la identificarea diferitelor percepţii şi experienţe, ceea ce promovează, indirect, dialogului şi schimbul benefic de idei.

Input teoretic – Ce este cariera?	5 min	**Obiectiv:** Familiarizarea participanţilor cu noţiunea de carieră. **Descriere:** Facilitatorul va lansa discuţia despre ce conceptul carierei, astfel cum el este abordat în partea de teorie a acestui material. **Concluziile activităţii:** se deschide cadrul pentru primul dintre subiectele de abordat, conform tematicii.
Input teoretic – Teoria dezvoltării carierei (Donald E. Super)	10 min	**Obiectiv:** Explorarea etapelor de dezvoltare şi a rolurilor pe care o persoană le poate avea de-a lungul vieţii. Totodată se pune accentul pe tranziţiile ce au locul în carieră, din dorinţa fiecărei persoane de a schimba ceva ce nu mai funcţionează. **Activitate:** Facilitatorul va prezenta participanţilor **Teoria dezvoltării carierei**, elaborată de Donald E. Super, menţionând astfel etapele de dezvoltare, precum şi cele 9 roluri majore identificate de acesta din urmă. • ***Etape***: creşterea (naştere – 14–15 ani), explorarea (15–24 ani), stabilizarea (25–44 ani), reînnoirea (35–45 ani), menţinerea (45–64 ani) şi dezangajarea (peste 64 ani) – maxiciclurile şi miniciclurile (tranziţiile). • ***Roluri****:* copil, elev/student, persoană în timpul liber, cetăţean, angajat, partener/soţ/soţie, casnic/ă, părinte şi pensionar. De asemenea, facilitatorul va prezenta cursanţilor modul în care se elaborează o **diagramă a rolurilor.** **Concluziile activităţii:** Această activitate, sub formă de input teoretic, deschide cadrul următoarei activităţi practice propuse participanţilor, ce include un moment de reflecţie şi permite fundamentarea cunoştinţelor noi dobândite.
Activitate practică – Care sunt rolurile pe care le am în viaţa de zi cu zi?	10 min	**Activitate: 1.** Pornind de la informaţiile primite anterior, facilitatorul va ruga participanţii să identifice acele roluri (din cele 9 propuse de Super) care li se potrivesc şi ulterior să le clasifice în funcţie

		de timpul pe care îl petrec în fiecare dintre acestea. (ex. Student – 4h/ zi). **2.** Următorul pas va fi ca participanţii să realizeze propria lor diagramă notând care sunt **rolurile actuale** (identificate la activitatea 1), care sunt **rolurile lor ideale** şi **cele din viitor**. – La finalul celor 2 etape, va exista un moment de reflecţie. Cursanţii vor fi lăsaţi să analizeze rezultatele activităţii. **Obiective:** • numirea / identificarea rolurilor pe care le au; • crearea propriei diagrame a rolurilor. **Concluziile activităţii:** Participanţii vor putea să observe dacă rolurile din prezent sunt şi cele pe care le consideră ideale, sau dacă pun baza celor viitoare; • Conştientizarea gestionării timpului; • Clarificarea priorităţilor şi valorilor personale; • Identificarea dezechilibrelor între roluri; • Prin momentul final de reflecţie, participanţii vor putea să îşi seteze obiective personale, dar şi profesionale; • Modalitatea în care sunt aplicate conceptele oferă participanţilor oportunitatea de a conştientiza rolurile pe care le exercită în viaţa reală, cu accent pe cariera academică şi profesională. Aceasta presupune familiarizarea cu rolurile sociale în diferitele etape de viaţă şi cum se manifestă ele în funcţie de nevoile personale. Mai mult, studenţii participanţi pot identifica etapa în care se află – explorarea / dezvoltarea - şi îşi pot forma o imagine de ansamblu asupra conţinutului acestor etape şi pot identifica strategii care duc la armonizarea diferitelor lor roluri sociale • Pentru formatori este un bun prilej de a înţelege mai clar nevoile şi provocările participanţilor, ajutându-i ulterior prin a le oferi un suport adecvat şi personalizat.

Input teoretic – Cum ajung la un echilibru între rolurile din viaţa mea?	10 min	**Activitate:** Facilitatorul va prezenta din partea introductivă informaţiile despre abilităţile de management al carierei şi menţinerea unui echilibru armonios între viaţa personală, învăţare şi muncă. **Obiectiv:** Familiarizarea cu noţiunile teoretice. **Concluziile activităţii:** • Coroborând toate activităţile susţinute până la acest moment, participanţii vor avea o imagine mai clară despre legătura dintre carieră, alegeri şi re-alegeri în carieră, tranziţii în carieră şi cum pot menţine un echilibru între viaţa profesională şi cea personală.
Input teoretic – Cum luăm decizii de carieră? Care sunt etapele?	10 min	**Activitate:** Facilitatorul va prezenta din partea introductivă informaţiile despre procesul decizional, etapele/ componentele acestuia (identificarea problemei, derularea procesului decizional şi analiza contextului), precum şi stilurile decizionale, astfel cum ele au fost identificate în literatura de specialitate (raţional, agonizant, dependent, evitant, intuitiv, spontan şi fatalist). **Obiective:** • Înţelegerea procesului decizional; • Explorarea stilurilor decizionale; Dezvoltarea abilităţilor de autoreflecţie. **Concluziile activităţii:** • Ca urmare a acestei activităţi, participanţii vor înţelege importanţa unui proces decizional, vor dobândi mecanismele necesare recunoaşterii stilurilor decizionale şi îşi vor dezvolta abilitatea de a crea conexiuni între deciziile pe care trebuie să le ia şi scopurile personale.
Activitate practică – Care este punctul meu Ikigai?	10 min	**Activitate:** În completarea input-ului anterior, facilitatorul va deschide discuţia şi despre descoperirea scopului vieţii şi al carierei şi reînnoirea lui. Astfel, se va prezenta conceptul Ikigai şi faptul că acesta stă la baza exerciţiului de pregătire a luării de

		decizii de carieră, respectiv re-alegerii carierei, atunci când este cazul. Activitatea se va desfăşura astfel: Fiecare participant va fi rugat să răspundă în scris la cele 4 întrebări din metoda Ikigai (**Ce îmi place?** – activităţile care îmi aduc bucurie şi satisfacţie. **De ce are lumea nevoie?** – contribuţiile mele la nevoile societăţii. **Ce poate fi remunerat?** – activităţile pentru care pot primi o compensaţie financiară. **Ce ştiu să fac bine? –** talentele şi abilităţile în care excelez.). După ce au răspuns la aceste întrebări ei vor trebui să găsească punctul lor Ikigai. **Observaţie:** În completarea activităţii, facilitatorul va readuce aminte participanţilor că această metodă este utilă şi poate fi folosită şi în momentul în care se ia o nouă decizie privind cariera. De-a lungul vieţii, răspunsurile se pot schimba, deoarece fiecare dintre noi căpătăm mai multe cunoştinţe, ne dezvoltăm abilităţile şi ajungem să prioritizăm alte lucruri faţă de cele din etapele anterioare de viaţă.
Input teoretic – Tranziţia şi navigarea ei *(ca proces psihologic)*	5 min	**Activitate:** Facilitatorul va prezenta şi explica participanţilor conceptul de tranziţie, navigarea acesteia, precum şi strategiile de gestionare a perioadelor de tranziţie (autocunoaştere şi definirea obiectivelor, dezvoltarea abilităţilor şi competenţelor, construirea reţelei profesionale – networking-ul, crearea unui CV şi a portofoliului, pregătirea pentru interviuri, cunoaşterea mediului de lucru, planificarea financiară, adaptarea la responsabilităţile noi). De asemenea, va face cunoscută perspectiv lui William Bridges, regăsită şi în partea teoretică, care susţine că fiecare tranziţie implică trei etape esenţiale: • **Încheierea**: Oprirea sau renunţarea la un aspect din viaţa profesională.

		• **Zona neutră**: Perioada de adaptare şi incertitudine între două roluri sau stadii profesionale. • **Noul început**: Adaptarea la noile circumstanţe şi asumarea unui nou rol sau a noii perspective în rolul curent.
Activitate de consolidare a cunoştinţelor – Video inspiraţional şi întrebări de reflexie	10 min	**Activitate: 1.** Participanţilor li se va prezenta un video inspiraţional. **2.** Întrebări de reflecţie care să rezume şi implicit reamintească despre întreaga activitate de până acum. Exemple de întrebări: 1. Care sunt mesajele cheie pe care pe care le-aţi reţinut din Teoria dezvoltării a lui Donald E. Super? 2. Ce presupune tranziţia în carieră şi navigarea ei precum şi cum pot fi abordate situaţiile pentru a face faţă schimbărilor într-un mod eficient? 3. Ce comportamente aveţi nevoie să adoptaţi pentru a naviga lin tranziţiile în carieră şi a adapta alegerile noilor schimbări şi contexte de viaţă şi carieră ? 4. Care sunt etapele într-un proces decizional privind cariera? 5. Ce stil decizional aveţi? **Obiectiv:** Consolidarea informaţiilor
Încheierea activităţii – Temă pentru acasă	5 min	**Activitate: 1.** Facilitatorii vor oferi feedback pentru participanţi, iar participanţii vor oferi la rândul lor feedback pentru facilitatori, incluzând şi aspecte despre atelier. **2.** Cursanţilor li se va da ca temă pentru acasă următorul scenariu: ”Imaginaţi-vă o situaţie în care a trebuit să luaţi o decizie de carieră. Cum aţi luat respectiva decizie? Cu noile cunoştinţe cum aţi fi ales să gestionaţi acea situaţie? Ce ar fi diferit? **Concluziile activităţilor:** **A1:** Îmbunătăţirea abilităţilor, dezvoltarea încrederii şi transparenţei, adaptare şi îmbunătăţire pe viitor.

		A2: Invită participanții la o reflecție personală și învățare aplicată a cunoștințelor noi dobândite. Observație: pentru a facilita rezolvarea temei, facilitatorul poate da indicații despre cum să abordeze întrebarea (ex: Dacă ar fi să folosiți metoda Ikigai, v-ar ajuta la luarea deciziei? Știind ce stil decizional aveți, v-ar fi mai ușor să vă organizați ideile pentru a lua o decizie? Dacă a fost vorba despre o alegere în contextul unei schimbări, credeți că v-ar fi mai ușor să decideți acum, când cunoașteți strategiile de gestionare a perioadelor de tranziție?)

2. TITLUL WORKSHOPULUI: Antrenarea mentalității de creștere în tranzițiile carierei: *Ghid practic pentru transformare*

SCOPUL WORKSHOPULUI

Conștientizarea importanței pe care o are mentalitatea de creștere în viața profesională a studenților și a potențialului de susținere a transformării și evoluției în perioadele de tranziție.

TIMPUL ALOCAT: 1h30min

OBIECTIVELE WORKSHOPULUI:

O1. Să identifice comportamentele specifice fiecărei mentalități, cu focus pe mentalitatea de creștere.

O2. Să identifice tipul de mentalitate dominant în viața profesională bazându-se pe experiențele anterioare.

O3. Să identifice barierele comune din etapele de tranziție și soluțiile potrivite în adoptarea unei mentalități de creștere la locul de muncă.

O4. Să-și proiecteze propriul plan de acțiune în baza strategiilor analizate, potrivite în vederea dezvoltării unei mentalități de creștere în activitatea profesională.

STRATEGII:

Forme de organizare: frontal, individual

Metode şi tehnici: conversaţia, explicaţia, exerciţiul,, brainstorming, vizualizare clip video, hartă mentală

Resurse: laptop, prezentare PowerPoint, coli, foarfecă, instrumente de scris, link video:https://www.youtube.com/watch?v=KUWn_TJTrnU

DESFĂŞURAREA WORKSHOPULUI

Etapa de desfăşurare	**Timp**	**Descriere**
Moment organizatoric	–	Formatorul se ocupă de pregătirea şi amenajarea atentă a spaţiului de învăţare, asigurându-se că totul este în ordine şi gata pentru a primi participanţii. Atmosfera creată este una primitoare şi profesionistă, oferind un mediu propice pentru începerea activităţilor de formare. Formatorul îşi aranjează materialele, verifică echipamentele necesare şi întâmpină participanţii cu deschidere, pregătit să înceapă sesiunea de învăţare.
Introducerea – Prezentarea facilitatorului; Scopul şi agenda atelierului	5 min	Facilitatorul prezintă scopul şi agenda atelierului, explicând obiectivele şi tematica întâlnirii. **Agenda atelierului:** ► Ice-Breaking - joc de intercunoaştere; ► Videoclip despre cele două tipuri de mentalităţi; ► Etapele privind tranzitarea de la o mentalitate fixă la una de creştere ► Studiu de caz; ► Moment de reconectare utilizând metoda exerciţiului de relaxare; ► Activitate de consolidare a cunoştinţelor prin metoda hărţii mentale; ► Feedback pentru şi din partea participanţilor. **Tematica întâlnirii:** *Mentalitatea de creştere în tranziţia în carieră: Cum îmi cresc mentalitatea prin etapele de tranziţie în carieră?*

		În urma discuţiilor despre nevoile şi aşteptările participanţilor, aceştia identifică şi sintetizează aspectele comune, precum: ► necesitatea de a înţelege caracteristicile mentalităţii de creştere, ► dorinţa de a-şi cunoaşte propriul tip de mentalitate predominant (dar şi în relaţie cu anumite domenii de activitate sau sarcini de lucru) ► alte aspecte asupra cărora să reflecteze ulterior, cum ar fi: factorii care influenţează autoeficacitatea* şi mentalitatea şi modalităţile prin care putem ajuta pe alţii să-şi dezvolte o mentalitate de creştere. Autoeficacitatea se referă la percepţia, credinţa şi încrederea în propriile abilităţi de a îndeplini cu succes sarcini specifice şi de a obţine un rezultat pozitiv într-o anumită situaţie. Aceasta este un proces dinamic şi maleabil, ceea ce înseamnă că poate varia în funcţie de domeniu şi circumstanţe. ► tema tranziţiei în contextul profesional, explorând modul în care adoptarea unei mentalităţi de creştere poate facilita adaptarea şi dezvoltarea în carieră. Facilitatorul subliniază importanţa acestor subiecte, evidenţiind legătura dintre procesul de învăţare, mentalitatea studentului şi impactul acestora asupra reuşitei profesionale. ► Pentru fiecare input teoretic, facilitatorul va realiza activităţi, fie anterioare, fie ulterioare, astfel încât participanţii să îşi poată însuşi cât mai eficient şi util informaţiile noi aflate
Cunoaşterea participanţilor – Prezentare interactivă	10 min	**Descriere:** Fiecare participant îşi va spune numele, urmat de un singur cuvânt care să definească profesia lor actuală sau parcursul profesional de până acum. Primul va fi chiar formatorul, astfel încât să ofere un exemplu şi să se asigure că participanţii au înţeles sarcina de lucru. **Concluzia:** *Exerciţiul ajută la construirea unui mediu de încredere şi deschidere în grup, permiţând fiecărui*

		participant să înţeleagă şi să aprecieze diversitatea şi experienţele colegilor lor. Acest schimb de informaţii iniţial poate duce la familiarizarea participanţilor unii cu alţii şi poate crea punţi între aceştia, fiind o bază solidă pentru colaborarea şi învăţarea ulterioară. Totodată, oferă şi o perspectivă rapidă şi creativă asupra diversităţii de experienţe şi background-uri prezente în cadrul atelierului. **Întrebări reflexive:** După exerciţiu, formatorul poate continua, adresând următoarele întrebări sau altele ca acestea: 1. Cum v-a influenţat până acum parcursul profesional ceea ce sunteţi astăzi? 2. Ce credeţi că vă diferenţiază în mod unic faţă de ceilalţi participanţi, în baza cuvântului ales? 3. De ce aţi ales acest cuvânt pentru a vă descrie cariera sau parcursul profesional?
Input teoretic – VIDEOCLIP despre cele două mentalităţi	20 min	**Obiectiv:** să analizeze şi să identifice caracteristicile fiecărei mentalităţi, antrenând, totodată, auto-reflecţia şi autoevaluare. **Descriere:** Facilitatorul creează contextul necesar pentru discuţia despre cele două tipuri de mentalităţi, explicând diferenţele esenţiale dintre ele. Ulterior, participanţii sunt invitaţi să vizioneze un videoclip care detaliază aceste două mentalităţi. După vizionare, participanţii sunt încurajaţi să extragă şi să analizeze caracteristicile fiecărei mentalităţi, facilitând o înţelegere mai profundă a conceptelor prezentate şi pregătind terenul pentru discuţii ulterioare. **Concluziile activităţii:** *Activitatea ajută participanţii să dezvolte o mentalitate de creştere, evidenţiind importanţa efortului şi a învăţării continue. Aceasta îmbunătăţeşte auto-reflecţia, permiţând participanţilor să recunoască şi să schimbe tiparele de gândire fixă. Stimulând gândirea critică, activitatea promovează conştientizarea impactului mentalităţii asupra performanţei şi sprijină dezvoltarea autonomiei în învăţare. De asemenea, contribuie la*

		îmbunătăţirea colaborării şi a lucrului în echipă, încurajând schimbul de idei şi sprijinul reciproc.
Aplicaţie practică – discuţie liberă pe baza videoclipului	15 min	**Obiectiv:** ► Să analizeze propria mentalitate, antrenând, totodată, autoreflecţia şi autoevaluare. **Descriere:** După vizionarea videoclipului, participanţii sunt încurajaţi să discute despre experienţele lor personale şi să reflecteze asupra situaţiilor în care s-au aflat într-o mentalitate fixă. Aceştia sunt invitaţi să împărtăşească modul în care au gestionat aceste momente şi să exploreze strategii şi abordări pe care le-ar putea aplica pentru a depăşi mentalitatea fixă şi a adopta una de creştere. Acest schimb de experienţe le permite să înţeleagă mai bine impactul mentalităţilor asupra comportamentului şi dezvoltării personale. **Întrebări pentru reflecţie (ghidaj):** ► Ce înţelegi prin „mentalitate fixă" şi „mentalitate de creştere"? ► Cum se manifestă aceste mentalităţi în viaţa ta de zi cu zi? Dar în viaţa profesională? ► În ce contexte ai observat că foloseşti o mentalitate fixă? ► Cum ai putea să adopţi o mentalitate de creştere în faţa provocărilor? ► Cum poate o mentalitate de creştere să te ajute să-ţi atingi obiectivele personale şi profesionale? **Concluziile activităţii:** *După vizionarea videoclip-ului, participanţii discută despre experienţele lor personale şi reflectează asupra momentelor în care au adoptat o mentalitate fixă. Ei împărtăşesc modul în care au gestionat aceste situaţii şi explorează strategii pentru a trece de la o mentalitate fixă la una de creştere. Acest schimb de experienţe le permite să înţeleagă mai bine impactul mentalităţilor asupra comportamentului şi dezvoltării personale, încurajându-i să aplice abordări care să sprijine creşterea şi dezvoltarea continuă.*

Input teoretic – etapele privind tranzitarea de la o mentalitate fixă la una de creştere	15 min	**Obiectiv:** Să exploreze şi să aplice strategii pentru dezvoltarea mentalităţii de creştere (din experienţele participanţilor şi prin prezentarea facilitatorului). **Descriere:** Facilitatorul detaliază etapele necesare pentru tranziţia de la mentalitatea fixă la cea de creştere, ilustrând fiecare pas cu exemple concrete, inclusiv din propria experienţă personală. Acest demers ajută participanţii să înţeleagă mai bine procesul şi să vadă cum aplicarea acestor principii în viaţa reală poate facilita dezvoltarea unei mentalităţi de creştere. Exemplele oferite servesc drept modele practice pentru participanţi, demonstrând cum schimbarea mentalităţii poate influenţa pozitiv abordarea provocărilor şi a oportunităţilor în diferite contexte. **Etapele tranziţiei către o mentalitate de creştere şi strategii de creştere conştientă a mentalităţii, totodată:** **1. Conştientizarea mentalităţii actuale** Identifică-ţi mentalitatea dominantă (în cele mai multe dintre contexte şi roluri): Observă dacă ai o mentalitate fixă sau de creştere. O mentalitate fixă presupune credinţa că abilităţile tale sunt înnăscute şi imuabile, în timp ce o mentalitate de creştere presupune credinţa că poţi dezvolta abilităţi şi talente prin efort şi învăţare. Reflectează asupra propriilor credinţe: Gândeşte-te la modul în care reacţionezi la provocări, critici şi eşecuri. Dacă te simţi descurajat rapid sau eviţi provocările, ar putea indica o mentalitate fixă. **2. Adoptarea unei noi perspective asupra provocărilor şi eşecurilor** Reinterpretează eşecul: În loc să vezi eşecul ca pe o confirmare a limitărilor tale, observă ca fiind o oportunitate de învăţare şi creştere. Îmbrăţişează provocările: Începe să vezi provocările ca pe nişte ocazii de a învăţa şi a te dezvolta, nu ca pe nişte ameninţări la adresa competenţei tale, jobului tău sau a viitorului.

		3. Cultivarea perseverenței și a efortului Recunoaşte valoarea efortului: Înțelege că efortul este esențial pentru dezvoltare și progres. Chiar dacă ceva nu vine uşor, cu perseverență și practică, îți poți îmbunătăți abilitățile. Setează obiective de învățare, nu doar de performanță: În loc să te concentrezi doar pe rezultate, concentrează-te și pe procesul de învățare. Întreabă-te ce poți învăța din fiecare experiență. **4. Acceptarea și utilizarea feedback-ului** Solicită feedback și fii deschis să-l primești: Feedback-ul este esențial pentru creștere, observă modul în care îl percepi. Analizează și aplică feedback-ul: Reflectează asupra feedback-ului primit și gândește-te cum îl poți aplica pentru a-ți îmbunătăți performanța și a te dezvolta. **5. Reformularea gândurilor negative** Schimbă-ți dialogul interior: Fii conștient de gândurile tale negative și încearcă să le reformulezi într-un mod care susține creșterea. De exemplu, în loc să spui „Nu sunt bun de nimic", poți spune „Nu sunt încă bun la asta, dar pot învăța și îmbunătăți". Cultivă o mentalitate pozitivă și optimistă: Concentrează-te pe aspectele pozitive ale fiecărei situații și pe posibilitățile de creștere. **6. Crearea unui mediu care încurajează mentalitatea de creștere** Înconjoară-te de oameni cu o mentalitate de creștere: Caută să colaborezi cu persoane care te inspiră să înveți și să te dezvolți, care îți oferă sprijin și feedback constructiv. Fii un model pentru ceilalți: Practică și promovează comportamentele care reflectă o mentalitate de creștere în echipa ta și în relațiile profesionale. **7. Evaluarea și revizuirea progresului** Monitorizează-ți progresul: Fii conștient de modul în care crești și te dezvolți pe măsură ce îți schimbi mentalitatea. Observă schimbările în abordarea ta față de provocări și feedback.

		Revizuieşte şi ajustează strategiile: Periodic, reflectează asupra progresului tău şi ajustează strategiile de învăţare şi dezvoltare pe baza experienţelor acumulate. **Întrebări pentru reflecţie:** ► Care sunt trăsăturile mentalităţii tale actuale dominante? În ce situaţii manifeşti mentalitatea de creştere? În ce situaţii ai adoptat o mentalitate fixă şi cum ai reacţionat? ► Ce strategii poţi folosi pentru a adopta conştient o mentalitate de creştere? ► Cum poţi folosi feedback-ul şi efortul pentru a-ţi îmbunătăţi abordarea provocărilor? ► Cum îţi poţi reforma gândurile negative şi cultiva o mentalitate pozitivă? **Concluziile activităţii:** Facilitatorul explică etapele tranziţiei către o mentalitate de creştere, folosind exemple concrete, inclusiv din propria experienţă. Acest demers ajută participanţii să aplice principiile unei mentalităţi de creştere, să înţeleagă impactul pozitiv asupra abordării provocărilor şi să dezvolte o mentalitate de creştere în viaţa reală.
Activitate practică – studiu de caz, identificarea mentalităţii		**Obiectiv:** Să identifice **barierele comune din etapele de tranziţie şi soluţiile potrivite** în adoptarea unei mentalităţi de creştere la locul de muncă. **Descriere:** Studiu de caz – Formatorul va grupa participanţii, în funcţie de numărul lor în perechi sau grupuri de maxim 4 persoane. Aceştia vor primi o situaţie de mentalitate fixă în viaţa personală (ex.: „Nu sunt o persoană creativă"). În cadrul grupelor se vor discuta despre cum această mentalitate fixă ar putea să afecteze o decizie sau o oportunitate în cariera lor (ex.: „Nu voi încerca să conduc acest proiect inovator"). **Întrebări pentru reflecţie:** ► Cum afectează o mentalitate fixă în viaţa personală deciziile şi oportunităţile din carieră? ► Cum poate influenţa o credinţă limitativă, precum „Nu sunt creativ", alegerile tale profesionale?

		► Ce impact are acceptarea provocărilor asupra dezvoltării carierei tale? ► Cum poţi transforma mentalitatea fixă într-o oportunitate de creştere profesională? **Concluziile activităţii:** Activitatea subliniază legătura dintre mentalitate şi carieră, arătând cum gândurile şi credinţele personale influenţează modul de reacţie la provocări şi oportunităţi profesionale. Prin discuţii în grupuri, participanţii analizează efectele mentalităţilor fixe asupra carierei şi explorează modalităţi de a adopta o mentalitate de creştere pentru a îmbunătăţi deciziile şi oportunităţile profesionale. Această activitate pune în lumină barierele pe care le ridicăm în jurul nostru având o mentalitate fixă.
Moment de reconectare – metoda de relaxare şi reconectare 5, 4, 3, 2, 1	15 min	**Obiective:** ► Să ajute participanţii să se reconecteze cu ei înşişi şi să se centreze înainte de discuţii şi activităţi. ► Să faciliteze clarificarea gândurilor şi reducerea stresului prin tehnica „5, 4, 3, 2, 1”. ► Să pregătească participanţii pentru implicare activă şi focusată în discuţiile ulterioare. **Descriere:** Facilitatorul va folosi metoda „5, 4, 3, 2, 1” (mâna de mindfulness) pentru a ajuta participanţii să se reconecteze cu ei înşişi şi să se centreze. Această tehnică implică identificarea şi reflectarea asupra a cinci lucruri pe care le observă în jurul lor, patru sunete pe care le aud, trei senzaţii fizice pe care le simt, două lucruri pentru care sunt recunoscători şi un gând pozitiv. Prin acest exerciţiu, participanţii vor putea să îşi clarifice gândurile, să reducă stresul şi să îşi recâştige focusul, pregătindu-se astfel mai bine pentru discuţiile şi activităţile ulterioare. **Concluziile activităţii:** *Exerciţiul „5, 4, 3, 2, 1” ajută participanţii să se reconecteze cu ei înşişi şi să se centreze, clarificându-şi gândurile şi reducând stresul. Acest proces facilitează recâştigarea focusului şi pregăteşte participanţii pentru discuţiile şi activităţile ulterioare.*

Activitate de consolidare a cunoştinţelor – hartă mentală, conceptuală cu ceea ce am învăţat în cadrul atelierului		**Descriere:** Facilitatorii vor relua principalele momente ale atelierului folosind metoda hărţilor mentale. Această abordare vizuală va ajuta participanţii să sintetizeze informaţiile esenţiale, subliniind caracteristicile, traseul şi etapele tranziţiei către o mentalitate de creştere în viaţa profesională. **Concluziile activităţii:** Activitatea ajută la: ► Îmbunătăţirea înţelegerii şi sintetizarea informaţiilor ► Promovarea gândirii structurate şi creative ► Susţinerea dezvoltării profesionale prin reiterarea traseului către o mentalitate de creştere
Încheierea activităţii	10 min	**Descriere:** Participanţii sunt invitaţi să ofere feedback facilitatorilor, precum şi impresii generale despre atelier. Acest schimb de feedback permite îmbunătăţirea continuă a experienţelor de învăţare şi asigură că toate părţile implicate au avut oportunitatea de a exprima şi a reflecta asupra contribuţiilor şi rezultatelor obţinute. **Concluzia activităţii:** *Îmbunătăţirea abilităţilor, dezvoltarea încrederii şi transparenţei, adaptare şi îmbunătăţire pe viitor.*

3. TITLUL TEMATIC AL WORKSHOPULUI: Secretul unui interviu reuşit: *Transformă emoţiile în oportunităţi*

SCOPUL WORKSHOPULUI: Participanţii vor înţelege cum se pot pregăti pentru a purta o discuţie profesională de cunoaştere, un interviu, şi cum îşi pot maximiza şanse de reuşită în procesul de angajare.

TIMPUL ALOCAT: 1h 30 min.

OBIECTIVELE WORKSHOPULUI:

O1. Să descopere ce este un interviu şi care sunt elementele componente ale acestuia, din punct de vedere structural.

O2. Să cunoască tipurile de întrebări care îi pot fi adresate pe parcursul discuţiei de cunoaştere profesională.

O3. Să înţeleagă modul în care se pot poziţiona în interviu pentru a-ţi creşte şansele de reuşită în această etapă.

O4. Să se familiarizeze cu abordarea pe care angajatorii/recrutorii o pot avea în discuţia de cunoaştere şi cum se pot pregăti pentru aceasta.

O5. Să descopere mindset-ul potrivit pentru a privi acest context ca pe o oportunitate de creştere profesională.

STRATEGII:

Forme de organizare: fizic sau online

Metode şi tehnici: conversaţia, explicaţia, reflecţia, brainstorming-ul

Resurse: Platforma Google Meet/Microsoft Teams/Zoom şi Mentimeter – dacă atelierul se susţine în format online, laptop, prezentare PowerPoint sau echivalent, coli A4, instrumente de scris

DESFĂŞURAREA WORKSHOPULUI

Etapa de desfăşurare	Timp	Descriere
Moment organizatoric	–	Amenajarea spaţiului Primirea participanţilor
Introducere: Setarea cadrului de învăţare, prezentarea facilitatorului, scopului şi agendei atelierului	8	Facilitatorul se prezintă şi creează un cadru de siguranţă psihologică, în care participanţii se simt confortabil pe tot parcursul atelierului. Ulterior, facilitatorul prezintă scopul experienţei de învăţare şi temele pe care le va aborda.
Cunoaşterea participanţilor	7	**Obiectiv:** Cunoaşterea participanţilor, destinderea atmosferei şi crearea de coeziune la nivel de grup. **Descriere:** Participanţilor li se propune să se descrie, unul câte unul, completând următoarea idee *"Dacă aş fi un recruiter, numele meu ar fi... (prenume + adjectiv care vă descrie)"*. **Concluziile activităţii:** *Această activitatea are rolul de a crea conexiune între facilitator şi participanţi, precum şi între participanţi, în mod direct. Ulterior activităţii, participanţii*

		vor fi mai deschişi în a-şi împărtăşi perspectivele, opiniile şi ideile cu privire la tematica abordată.
1. **Ce este şi cum arată un interviu?**	15	**Obiectiv:** Familiarizarea participanţilor cu noţiunea de "interviu/discuţie de cunoaştere profesională". **Descriere:** Facilitatorul invită participanţii să răspundă la întrebarea *"Care este scopul unui interviu?"*, descoperind pe de-o parte cunoştinţele lor despre subiect, iar pe de altă parte făcând distincţia între scopul unui candidat şi scopul unui recrutor în procesul de recrutare şi selecţie. Tot aici, acesta prezintă tipurile de interviu (în funcţie de numărul de participanţi, în funcţie de abordarea recrutorului şi în funcţie de modalitatea de susţinere). **Concluziile activităţii:** *Participanţii vor cunoaşte care sunt tipurile de interviu şi particularităţile acestora.*
2. **Care este mindset-ul potrivit?**	10	**Obiectiv:** Descoperirea poziţionării potrivite în discuţia de cunoaştere profesională. **Descriere:** Facilitatorul prezintă conceptul de "Growth Mindset" (Mentalitate de creştere), în contrast cu "Fixed Mindset" (Mentalitate fixă) în etapa interviului, oferind perspective şi exemple despre ce putem gândi înainte şi în timpul unui interviu pentru a ne păstra atenţia pe ceea ce contează. **Concluziile activităţii:** *Participanţii vor dobândi capacitatea de a privi cu încredere şi optimism desfăşurarea unui interviu.*
3. **Care sunt întrebările pe care le putem primi şi adresa?**	10	**Obiectiv:** cunoaşterea tipurilor de întrebări care pot fi adresate în cadrul unui interviu. **Descriere:** Facilitatorul descrie tipurile de întrebări pe care candidaţii le pot primi din partea angajatorilor/recrutorilor în procesul de angajare (deschise, închise, cu variante multiple de răspuns, alternativă, de ghidare, de clarificare, puternice), exemplificând apoi prin metoda STAR de intervievare cum poate arăta o secvenţă din cadrul discuţiei de cunoaştere profesionale. În continuare, facilitatorul le oferă participanţilor un set de întrebări pe care le pot adresa chiar ei în discuţia de cunoaştere profesională, dar şi un set de întrebări pe care este indicat să le evite.

		Concluziile activităţii: În situaţia participării la un interviu de angajare, participanţii vor cunoaşte modul în care arată întrebările pe care le pot primi.
4. **Ce transmitem în timpul discuţiei?**	15	**Obiectiv:** Explorarea modului în care mesajele noastre pot fi transmise şi recepţionate de către angajatori şi procesul de recrutare şi selecţie. **Descriere:** Facilitatorul împărtăşeşte participanţilor noţiuni despre tipurile comunicare (verbală, paraverbală şi nonverbală), precum şi felul în care acestea influenţează mesajele pe care candidaţii le transmit. De asemenea, descrie elemente legate de punctualitate, postură şi ţinută în ceea ce priveşte susţinerea unui interviu, dar şi caracteristici pe care dacă un candidat le arată îi pot creşte semnificativ şansele de a obţine un feedback pozitiv (motivaţia, abilităţile soft şi hard, deschiderea la nou, capacitatea de învăţare şi atitudinea). **Concluziile activităţii:** Participanţii descoperă perspective legate de cum pot transmite un mesaj mai clar şi eficient, care sunt elementele pe care este important să le aibă în vedere în susţinerea unui interviu fizic sau online, precum şi care sunt caracteristicile care le maximizează şansele de reuşită.
Activitate practică: un moment de introspecţie	15	**Activitate:** În completarea părţii teoretice a atelierului, facilitatorul îndrumă participanţii prin următoarele instrucţiuni: ► Să se împartă în echipe de câte 3 persoane ► Fiecare membru al echipei se va gândi la câte un răspuns pentru următoarele întrebări: Care sunt 3 lucruri despre tine pe care dacă cei dragi ţie le-ar auzi, s-ar gândi instant la tine? Care este o lecţie valoroasă pe care ai învăţat-o ca urmare a unei provocări cu care te-ai întâlnit? Cum arată pentru tine un interviu de succes? Ce ai face şi ce ai spune? Să împărtăşească echipei răspunsurile oferite. **Obiectiv:** Identificarea de către participanţi a trăsăturilor de caracter care îi definesc şi pe care le pot expune într-un interviu profesional.

		Ulterior, va realiza partea de debriefing, adresând următoarele întrebări: Cum a fost pentru voi momentul de introspecţie? Aţi găsit cu uşurinţă răspunsurile sau nu? Cum a fost să le povestiţi în echipe? Aţi identificat puncte similare? **Concluziile activităţii:** Ca urmare a acestei activităţi, participanţii vor înţelege mai bine importanţa autocunoaşterii în procesul de recrutare şi selecţie, etapa de interviu.
Încheierea activităţii	10	Facilitatorul le mulţumeşte participanţilor pentru contribuţie, îi roagă să adreseze întrebări, în cazul în care există, să ofere feedback şi le comunică faptul că vor primi prezentarea, având şi un slide cu mai multe resurse, precum şi datele sale de contact pentru păstrarea legăturii.

2.5. Promovarea şi popularizarea domeniului de consiliere educaţională şi în carieră – Career Virtual Lab (CVLab)

CVLab şi-a consolidat prezenţa online, atingând pe Facebook 582 urmăritori, 35.276 vizualizări şi un impact de 517. Pe Instagram, contul reuneşte 68 de urmăritori şi 20 postări, unde s-au înregistrat 5.650 de vizualizări şi 275 de aprecieri.

Conform statisticilor paginii de FB, cele mai de impact postări ating aproximativ 1736 de vizualizări, un impact de 690+ şi 50 de reacţii, comentarii şi distribuiri ale postării.



În fotografie: Selecție de postări din cadrul CVLab 2025

3. ISTORIC

Laboratorul de Consiliere și Orientare în Carieră (LabCOC) funcționează ca parte integrantă a Centrului de Învățare al Universității din București (CI), fiind inițiat și dezvoltat sub coordonarea Facultății de Psihologie și Științele Educației (FPSE). Acesta a beneficiat de finanțare în intervalul decembrie 2018 – decembrie 2021 prin proiectul 97 SGU/CI II: *Consiliere, coaching și dezvoltare personală pentru performanță. Servicii integrate de suport în învățare pentru studenții UB*. Misiunea centrului constă în sprijinirea proceselor de dezvoltare personală și profesională ale studenților și cadrelor didactice, contribuind, totodată, la consolidarea calității formării universitare și la pregătirea competențelor necesare integrării în mediul ocupațional contemporan. Activitățile derulate în laborator se desfășoară direcțiilor strategice ale CI, care includ formarea resurselor umane specializate, promovarea cercetării științifice, extinderea dimensiunii internaționale, colaborarea cu sectorul economic și optimizarea comunicării instituționale.

Încorporarea laboratorului în structura CI se aliniază obiectivelor principale ale Universității din București, orientate spre diversificarea programelor educaționale, adaptarea acestora la interesele și nevoile studenților, corelarea formării academice cu cerințele pieței muncii și evoluțiile globale, precum și intensificarea vizibilității publice și responsabilității instituționale. În egală măsură, planificarea activităților se realizează în conformitate cu *Planul Național de Reformă 2014 – 2020* și cu recomandările specifice de țară, ce vizează „deschiderea sistemului de educație și formare către toți tinerii și asigurarea accesului egal la educație" și „asigurarea unui învățământ adaptat cerințelor pieței muncii și centrat pe dezvoltare personală și socială" (cercetare-umf.ro). În acest cadru strategic, CI, alături de LabCOC, promovează incluziunea educațională a persoanelor cu dizabilități și a celor provenite din contexte defavorizate, facilitând accesul acestora la învățământul superior și la dezvoltare profesională.

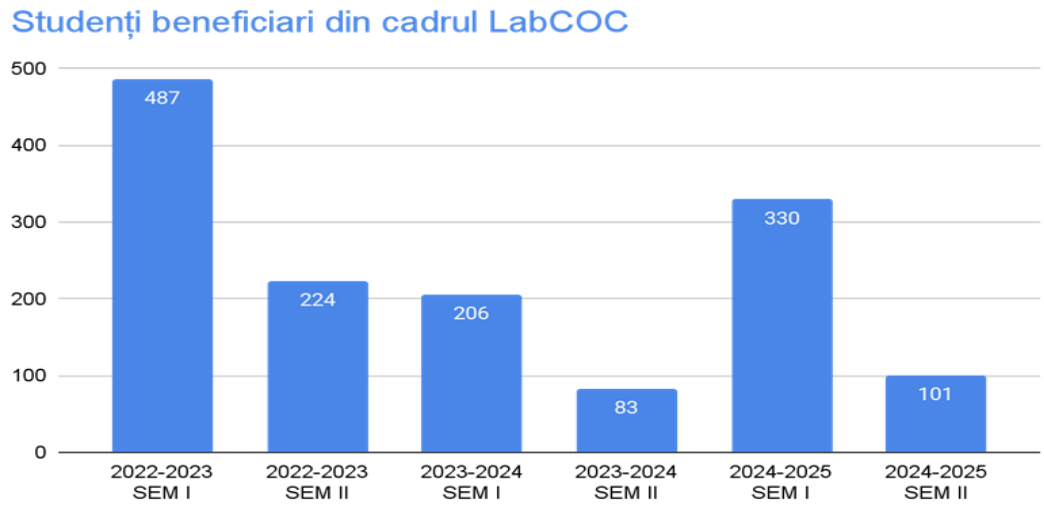
Evoluția laboratorului este intrinsec legată de dezvoltarea etapizată a Centrului de Învățare. Inițial, au fost desfășurate programe pilot și ateliere dedicate studenților, centrate pe formarea unor competențe de bază precum motivația, autoreglarea emoțiilor, managementul timpului, comunicarea și munca în echipă. Odată cu acumularea experienței și extinderea expertizei profesionale, portofoliul de activități s-a extins, incluzând workshop-uri tematice aplicate, sesiuni individuale de consiliere,

intervenţii destinate elevilor, precum şi programe de formare pentru cadre didactice şi mentori.

În acelaşi timp, laboratorul a avut o contribuţie activă în proiecte de popularizare a ştiinţei şi de implicare comunitară, cum este Pre-UniHUB, orientate spre susţinerea tranziţiei elevilor către mediul universitar şi dezvoltarea competenţelor socio-emoţionalem de management al carierei şi de angajabilitate ale participanţilor. În ansamblu, parcursul laboratorului reflectă o progresivă trecere de la iniţiative experimentale la implementarea unui set coerent şi diversificat de intervenţii educaţionale integrate, consolidându-i statutul de structură esenţială în facilitarea tranziţiei către piaţa muncii, în creşterea angajabilităţii şi a dezvoltării personale şi profesionale în cadrul Universităţii din Bucureşti.

3.1. LabCOC în cifre: şedinţe de consiliere, workshop-uri şi participanţi

Numărul şi tematica workshop-urilor, precum şi numărul de participanţi, variază în funcţie de semestru: I sau II, precum şi de modul de desfăşurare al programului de activităţi: exclusiv online, mixt (online şi fizic) sau exclusiv fizic.



2020–2021 SEM I SI SEM 2 ► raportare în proiectul ROSE
2021–2022 SEM I SI SEM 2 ► raportare în proiectul ROSE
2022–2023 SEM I ► 487 participanţi/beneficiari
2022–2023 SEM II ► 224 participanţi/beneficiari
2023–2024 SEM I ► 206 participanţi/beneficiari

2023-2024 SEM II ► 83 participanţi/beneficiari
2024-2025 SEM I ► 330 participanţi/beneficiari
2024-2025 SEM II ► 101 participanţi/beneficiari

Se observă o participare mai mare a studenţilor UB în primul semestru, când, pe de o parte, nevoile şi deschiderea pentru adaptare, (re)integrare şi învăţare sunt mai ridicate, iar pe de altă parte, când anumite discipline de studii se desfăşoară în programele de studii şi susţin recomandarea de participare a studenţilor la activităţile LabCOC – CI–UB. Studii longitudinale ne indică faptul că procesele pozitive ale identităţii vocaţionale scad pe parcursul anului şcolar/ universitar, iar cele negative cresc. Aşadar, în semestrul al doilea, participarea scade, şi din aceste considerente. Obiectiv, semestrul al doilea poate ridica presiuni mai mari de finalizare a anului sau a ciclului universitar (se multiplică sesiunile: de restanţe, de reexaminări şi măriri de note) şi este unul mai scurt pentru studenţii din anii terminali.

Program de ateliere şi consiliere individuală

1. Program de activităţi dedicate studenţilor UB şi masteranzilor FPSE - ateliere şi consiliere individuală

Planificarea, coordonarea şi supervizarea activităţilor de grup destinate studenţilor

2020–2025
►Numărul formatorilor implicaţi: 80
►Numărul atelierelor unice: 58
►Număr participanţi: aproximativ 1800 de studenţi participanţi
►Consilieri voluntari: 10
►Numărul şedinţe consiliere individuală: aproximativ 200 de şedinţe individuale

Concluzii în urma răspunsurilor calitative primite în cadrul formularului de feedback:

1. Impact emoţional şi motivaţional resimţit de participanţi

Participanţii au reflectat un nivel înalt de implicare emoţională şi o deschidere crescută spre autoexplorare. Atelierele au fost percepute ca spaţii de reflecţie personală şi de reconectare cu propriile resurse interioare.

„Am simţit că acest atelier mi-a oferit un moment de respiro şi redescoperire. A fost ca o pauză de calitate în care am reuşit să-mi formulez întrebări importante despre mine, într-un mediu sigur şi empatic."

„Am plecat cu o stare de linişte şi cu o motivaţie nouă de a investi în mine. A fost o experienţă care m-a scos din pilotul automat al zilelor obişnuite."

„A fost superb, am simţit emoţii, am avut curiozităţi şi m-am simţit liniştită."

2. Claritatea informaţiilor şi structura logică a conţinutului

Majoritatea respondenţilor au apreciat coerenţa tematică a atelierelor, modul clar şi accesibil în care au fost explicate conceptele, precum şi echilibrul între teorie şi exemplificare.

„Fiecare etapă a atelierului a avut sens şi a contribuit la o înţelegere coerentă a subiectului. Informaţia a fost structurată în mod logic, iar formatorul a reuşit să creeze un fir narativ uşor de urmărit."

„Chiar dacă nu aveam cunoştinţe anterioare despre subiect, am simţit că totul a fost explicat clar, fără a fi simplificat excesiv."

„Mi-a plăcut cum au fost prezentate informaţiile clar, structurat şi uşor de înţeles. Activitatea practică a fost utilă, pentru că m-a ajutat să înţeleg mai bine etapele unui proces de recrutare."

„Informaţia a fost clar explicat, cu o structură bine organizată. Mi-au plăcut sfaturile oferite de formator şi intonaţia vocii. Am apreciat disponibilitatea suplimentară de a prezenta aplicaţia LinkedIn."

3. Valoarea activităţilor practice şi dinamica experienţială

Exerciţiile interactive şi metodele participative au fost identificate ca elemente definitorii ale succesului atelierelor, contribuind la implicarea activă a participanţilor.

„Exerciţiul în care am lucrat pe baza unei imagini abstracte mi-a permis să-mi exprim gândurile şi emoţiile într-un mod neaşteptat de profund. A fost prima dată când m-am simţit înţeles într-un context educaţional."

„Activităţile de grup ne-au adus într-o zonă de colaborare autentică. Nu a fost doar un atelier, ci o experienţă de învăţare aplicată."

„Mi-a plăcut activitatea de găsire a unor soluţii la o problema expusă, ceea ce ne-a motivat să ne punem într-o perspectivă ceva mai subiectivă."

„Mi-a plăcut foarte mult ultima activitate, cea cu descrierea imaginii extrase. M-a ajutat foarte mult să comunic cu ceilalţi."

„Consider că acest atelier a fost interesant, interactiv, a avut şi parte de cunoaştere reciprocă. Mi-a plăcut foarte mult acest atelier pentru modul în care a fost prezentat şi pentru persoana care a prezentat."

4. Aplicabilitatea în viaţa profesională şi personală

Participanţii au subliniat relevanţa temelor abordate pentru propriile trasee educaţionale şi profesionale. Informaţiile dobândite au fost percepute ca fiind uşor transferabile în contexte reale.

„Am înțeles pentru prima dată ce presupune cu adevărat o mentalitate de creştere şi cum pot să o cultiv în carieră. Nu a fost doar informativ, ci transformativ."

„Exemplele prezentate au fost relevante şi actuale. M-au ajutat să mă raportez diferit la viitorul meu profesional şi să-mi formulez mai clar obiectivele."

„Aş recomanda acest atelier pentru mai ales aplicabilitatea informaţiilor pe care le-am aflat dar şi pentru atmosfera foarte plăcută din cadrul său."

5. Atmosfera de învăţare şi relaţia cu facilitatorii

Relaţia deschisă şi autentică cu facilitatorii a fost menţionată frecvent ca un factor important în crearea unui climat de învăţare pozitiv.

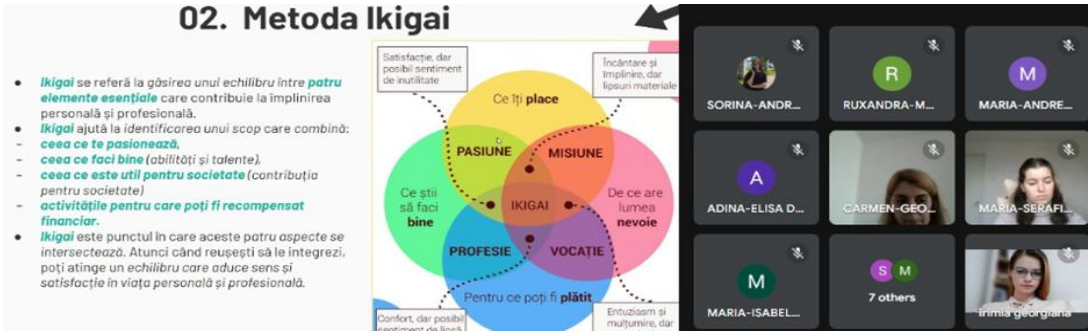
„Am apreciat sinceritatea formatorului şi modul în care a fost prezent cu adevărat în atelier – nu a fost doar o prezentare, ci o conversaţie reală."

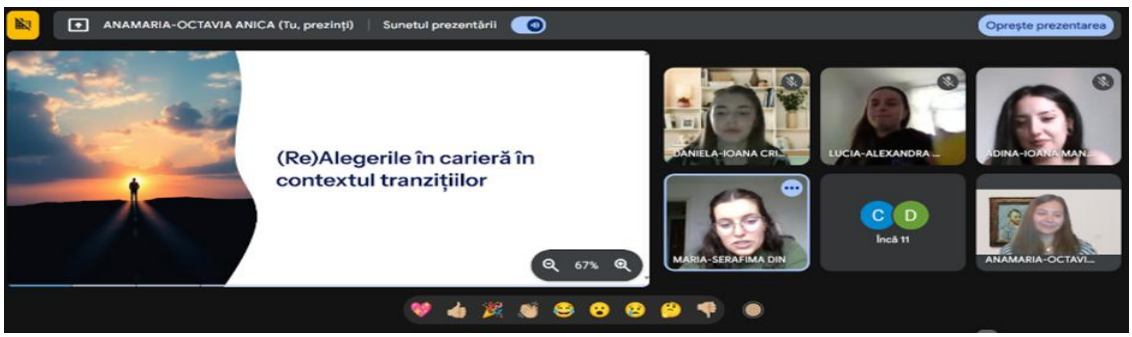
„Am simţit că sunt într-un spaţiu sigur, unde pot contribui, întreba şi greşi fără teama de a fi judecat. Atmosfera aceasta a făcut toată diferenţa."

„Activitatea de echipă a fost foarte simpatică, am interacţionat cu persoane noi, iar subiectul atelierului a fost abordat foarte punctual. Atmosfera destinsă şi prietenoasă"

„Atelierul mi-a depăşit aşteptările datorită performanţei excelente a prezentatorilor. Mă aşteptam ca un profesor să ne ţină o prelegere pe seama temei. Însă, mă bucur că am întâlnit un grup de studente pasionate care stabilit un climat prietenos şi au pus accent pe interacţiunea cu publicul."







În fotografii: Formator voluntar LabCOC – CI, AnaMaria Anica, și studenți participanți la ateliere LabCOC – CI fizic, dar și online



4. PROIECTE şi EVENIMENTE TRECUT – PREZENT – VIITOR (selectiv)

În perioada 2024 – 2029, echipa Laboratorului de Consiliere şi Orientare în Carieră şi a programului de masterat în Consiliere şcolară şi în carieră **a adus contribuţii relevante în scrierea, aplicarea, managementul şi implementarea a două proiecte strategice la nivel naţional:**

Proiectul PEO – „Practici transformaţionale în consilierea şi orientarea carierei (ConsEDU)" – MySMIS 339374

Echipa Laboratorului de Consiliere şi Orientare în Carieră şi a programului de masterat în Consiliere şcolară şi în carieră este implicată în cadrul proiectul PEO „Practici transformaţionale în consilierea şi orientarea carierei (ConsEDU)" – MySMIS 339374, implementat de Ministerul Educaţiei în parteneriat cu Universitatea din Bucureşti, CMBRAE, Casa Corpului Didactic Bucureşti şi ISJ Iaşi. Proiectul vizează consolidarea serviciilor de consiliere în învăţământul primar, gimnazial şi liceal, la nivel naţional, prin cercetare şi formarea a 2.500 consilieri şcolari, 2.000 diriginţi şi 500 învăţători; dotarea a 2.500 unităţi de învăţământ cu kituri şi instrumente de consiliere; dezvoltarea unei platforme IT naţionale cu resurse digitale şi instrumente de evaluare; furnizarea de informare, consiliere şi evaluare vocaţională pentru elevi şi familii; pilotarea modelului whole school approach prin mentorat pentru elevii din clasele a VIII-a şi a XII-a; precum şi actualizarea cadrului naţional (standarde de calitate, profil profesional al consilierului şcolar şi cod etic).

Perioada de implementare a proiectului este iulie 2025 – iunie 2029.

Link către comunicatul de presă privind conferinţa de lansare: https://unibuc.ro/universitatea-din-bucuresti-partenera-in-cadrul-proiectului-practici-transformationale-in-consilierea-si-orientarea-carierei-consedu/

Proiectul PEO – „Dezvoltarea sistemului naţional de management privind consilierea în carieră" (DSNMCC) – MySMIS 337451

Echipa LabCOC şi a programului de masterat în Consiliere şcolară şi în carieră, din Facultatea de Psihologie şi Ştiinţele Educaţiei este implicată în reprezentarea

instituţională a domeniului consilierii şi a partenerului 3 - Universitatea din Bucureşti în proiectul „Dezvoltarea sistemului naţional de management privind consilierea în carieră" (DSNMCC), iniţiat şi coordonat de Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale, alături de ANOFM, INCSMPS şi UBB. Proiectul urmăreşte creşterea participării la învăţarea pe tot parcursul vieţii prin servicii de orientare profesională de calitate şi include, între altele, analiza naţională a sistemelor de management în consilierea carierei, elaborarea de standarde naţionale de calitate, dezvoltarea unor instrumente de lucru pentru consilieri, crearea unei platforme digitale pentru evaluarea aptitudinilor şi competenţelor, formarea a 880 de profesionişti şi a 120 de specialişti prin programe de masterat, precum şi oferirea de servicii personalizate pentru aproximativ 21.000 de persoane. UB contribuie cu expertiză în elaborarea standardelor, selecţia şi formarea practicienilor prin programul de masterat în Consiliere şcolară şi în carieră şi în managementul proiectului.

Perioada de implementare a proiectului este martie 2025 – februarie 2029.

Link Comunicat de presă Conferinţa de lansare: https://fpse.unibuc.ro/dezvoltarea-sistemului-national-de-management-privind-consilierea-in-cariera/

În perioada 2019 – 2025, echipa Laboratorului LabCOC a contribuit la scrierea unor aplicaţii de proiecte instituţionale, precum ROSE, FDI – MtG (2022 – 2025), FDI ACCEPT (2024), aplicaţia de proiect Profil Uman.

Proiectului privind Învăţământul Secundar – ROSE, proiect finanţat conform Acordului de Împrumut nr. 8481–RO semnat între Guvernul României şi Banca Internaţională pentru Reconstrucţie şi Dezvoltare şi ratificat prin Legea nr. 234/2015, Schema de granturi pentru universităţi – Centre de Învăţare (SGCU–CI) – **Subproiectului II/CI/02 - Consiliere, coaching şi dezvoltare personală pentru performanţă. Servicii integrate de suport în învăţare pentru studenţii UB (CCDPP)** (perioada de implementare 2020 – 2022).

Echipa LabCOC a implementat programul de Consiliere profesională şi orientare în carieră

Scopul programului: a fost de a oferi servicii de informare, consiliere şi orientare în carieră studenţilor din primul an de studiu pentru a-i ajuta să facă alegeri potrivite care să conecteze caracteristicile personale (personalitate, aptitudini, interese, valori) de alternativele academice ulterioare şi cele profesionale de pe piaţa muncii.

Acest lucru i-a ajutat pe studenţii beneficiari, pe de-o parte să-şi cunoască resursele şi potenţialul, să-şi formeze o viziune despre propria carieră, ceea ce le-a întărit auto-eficienţa şi stima de sine, iar pe de alta le-a facilitat dezvoltarea competenţelor necesare pe piaţa muncii şi i-a susţinut pe termen lung să ia decizii optime legate de propria carieră.

Durata activităţilor: Implementarea s-a realizat pe parcursul a trei generaţii de studenţi din primul an, în anul academic 2019–2020 (semestrul 2), 2020–2021 (semestrul 1 si 2), 2021–2022 (semestrul 1 – până la finele anului 2021), conform graficului activităţilor, în sistem modular, câte 10 săptămâni/semestru academic/ grup de studenţi).

Beneficiari: studenţi din primul an de studiu, cu risc de abandon, identificaţi conform criteriilor stabilite.

Detalierea programului

Activităţile de consiliere şi orientare în carieră au fost grupate în patru categorii:

1. **activităţi de informare**, în care au fost prezentate informaţii relevante despre piaţa muncii şi piaţa forţei de muncă în domeniile de studii şi de activitate profesională alese

2. **activităţi de evaluare, în grup,** în care au fost administrate, la cerere, instrumente pentru evaluarea caracteristicilor personale,

3. **activităţi de consiliere, în grup,** în care au fost prezentate informaţii relevante despre posibilităţile de carieră (spre exemplu, modalităţile de practicare a profesiei), însoţite de sesiuni Q&A cu profesionişti din fiecare subdomeniu; de asemenea, se vor discuta aspecte pragmatice legate de modul în care se poate practica profesia pentru care se pregătesc.

4. **activităţi individuale**, ce au presupus sesiuni unu-la-unu cu un consilier în carieră practicant, care a realizat legătura dintre profilul studentului şi posibilităţile de carieră.

Studenţii au beneficia de sesiuni de consiliere unu-la-unu în care au primit feedback cu privire la evaluările proprii şi au iniţiat discuţii despre alternative profesionale, despre planul de carieră, pe care aceştia le-au dezvoltat ulterior. Frecvenţa întâlnirilor pentru fiecare dintre studenţii identificaţi ca având nevoie de consiliere a fost de 1 întâlnire individuală sau de grup pe săptămână, cu un maxim de 2 întâlniri individuale pe durata programului de 10 săptămâni.

Durata activităţilor individuale sau de grup a fost de 60 min. Sesiunile de grup s-au desfăşurat cu un număr de 10-20 de studenţi pentru care s-au identificat aspecte/caracteristici de parcurs similare.

Rezultatele atinse au depăşit toţi indicatorii proiectaţi. Perioada de implementare a coincis cu perioada Pandemiei, când nevoile de consiliere şi de sprijin au explodat, inclusiv în rândul studenţilor.

UB-ACCEPT – CNFIS-FDI-2024-F-0274 – "UB – o comunitate academică modernă, incluzivă şi echitabilă" (2024).

În cadrul proiectului FDI – ACCEPT, echipa LabCOC a propus activităţi de popularizare şi informare pe tema orientării, dezvoltării şi managementului carierei prin diferite

canale online: menţinerea paginii/lor de social media şi actualizarea conţinutului paginii/-lor de social media, precum şi activităţi de susţinerea operaţională a desfăşurării programului de ateliere pe temele fundamentale ale consilierii şi orientării în carieră, care susţin incluziunea socială, academică şi în muncă.

Echipa de activitate a iniţiat şi realizat **planificarea şi documentarea iniţială pentru designul programului de ateliere** de consiliere şi orientare în carieră, asociate tematicii incluziunii sociale, în lunile iunie şi iulie.

Dezvoltarea designului de ateliere din cadrul programului s-a realizat în lunile august şi septembrie şi acesta conţine suport tematic teoretic şi plan/ desfăşurător, fişe de lucru şi referinţe bibliografice pentru fiecare atelier dezvoltat (livrabil *GHID pentru ateliere de consiliere şi orientare în carieră, pe tematica incluziunii sociale: managementul tranziţiilor şi stresului, networking & comunitate*). Iar elaborarea suportului pentru ateliere şi pentru formarea facilitatorilor – studenţi în luna octombrie.

În perioada octombrie – decembrie **s-au desfăşurat atelierele din cadrul programului** (integrat în oferta LabCOC şi a CÎ–UB) cu studenţi UB de la toate facultăţile şi cu participarea studenţilor de la specializările de licenţă în Pedagogie şi de Masterat în Consiliere şcolară şi în carieră, în cadrul pregătirii lor practice în domeniul consilierii şi orientării în carieră (COC), cu dublu rol, de observatori ai facilitatorilor şi de participanţi care îşi dezvoltă abilităţile de incluziune socială.

Au fost derulate: un număr de 5 ateliere cu tematici combinate din temele asociate incluziunii sociale, la care **au participat** 8 facilitatori şi 135 studenţi – participanţi. **Atelierul de formare a facilitatorilor – studenţi** care vor susţine în continuare programul de ateliere, asigurând astfel sustenabilitatea acestuia, a avut 3 formatori (echipa de activitate) şi 15 studenţi şi masteranzi participanţi. Feedbackul oferit de studenţii participanţi a fost unul foarte bun. Planificarea activităţii de construcţie a paginii de FB şi Instagram: identitatea vizuală a paginilor, strategia de promovare a domeniului carierei, tematici de abordat a debutat în luna iunie.

În luna iulie, echipa a documentat conceptul de **dezvoltare** a spaţiilor online şi de **construcţie a paginilor de FB şi Instagram pentru Career Virtual Lab (CVLab):** strategia de promovare a domeniului carierei, tematici de abordat, elaborare de versiuni ale unor postări şi de concept al identităţii vizuale a acestora.

Dezvoltarea propriu-zisă a spaţiilor online şi construcţia paginii de FB şi de Instagram: concept fundal şi carduri – versiuni finale, elaborarea primelor postări finale de prezentare a conceptului au avut loc în perioada august şi septembrie.

Activitatea paginilor de FB & Instagram a debutat în luna octombrie a anului 2024 şi a continuat cu elaborarea de postări şi vizualuri şi popularizarea paginii şi în luna noiembrie.

Conferinţa naţională – FDI Mind the Gap (2024)

În cadrul evenimentului „Mind the Gap: Servicii integrate de suport pentru o tranziţie educaţională de succes. Strategii de promovare a angajabilităţii", organizat de Centrul de Învăţare al Universităţii din Bucureşti, au fost propusă reunirea iniţiativelor dezvoltate în cadrul proiectului CNFIS-FDI-2023-F-0618, alături de alte proiecte ale Universităţii din Bucureşti şi ale partenerilor din ţară, cu scopul de a dezvolta servicii integrate de suport dedicate studenţilor aflaţi în tranziţia de la învăţământul preuniversitar la facultate şi ulterior către piaţa muncii. Evenimentul se înscrie într-o abordare instituţională de sprijin a studenţilor, prin facilitarea adaptării acestora la provocările academice şi profesionale.

În cadrul evenimentului, Centrul de Învăţare UB a creat un cadru de dialog şi colaborare între reprezentanţii serviciilor de suport din Universitatea din Bucureşti, decani şi prodecani responsabili de relaţia cu studenţii, colaboratori implicaţi în proiecte editoriale, precum şi masteranzi şi doctoranzi care au contribuit la activităţile de suport educaţional. Totodată, au fost integrate perspectivele experţilor în resurse umane, care au oferit puncte de vedere privind competenţele transversale necesare absolvenţilor pentru a răspunde cerinţelor actuale ale pieţei muncii.

Un accent important al evenimentului a fost pus pe schimbul de idei şi strategii între participanţi, evenimentul fiind conceput ca o platformă de colaborare şi învăţare. În acest context, au fost discutate soluţii concrete pentru sprijinirea studenţilor în procesul de adaptare la tranziţiile educaţionale şi profesionale, precum şi identificarea competenţelor esenţiale pentru succesul acestora în carieră şi creşterea angajabilităţii.

Echipa LabCOC a prezentat o serie de studii şi dezvoltări, dintre care prezentăm selectiv:

(i) Studiul de fundamentare a strategiei instituţionale la nivelul UB privind creşterea angajabilităţii studenţilor şi a absolvenţilor şi intensificarea alianţelor universităţii cu actorii importanţi din piaţa muncii. Studiul a integrat 4 obiective generale (centrate pe outcome-uri), care subordonează un set de obiective şi activităţi (centrate pe output-uri);
(ii) Studiul privind strategia de abandon – tranziţia de la U – PM – zoom in privind angajabilitatea;
(iii) Pagina de FB Career Virtual Lab
(iv) Studiul referitor la maparea evenimentelor privind cariera din UB – o serie diversă de intervenţii care sprijină studenţii în managementul propriei cariere şi în dezvoltarea abilităţilor de angajabilitate.



În fotografie: Conf. dr. Cosmina Mironov (coordonatoare LabCOC – CI)









Conferința FDI Mind the Gap (2025)

În cadrul proiectului FDI – MtG 2025, LabCOC a propus contribuții în următoarele activități: Programul **BE UB –** oferta adresată studenților fiecărei facultăți în cadrul pachetului de servicii personalizate de suport pentru a face mai ușor față provocărilor vieții academice, ca parte din strategia facultăților în colaborare cu Centrul de Învățare UB de combatere a abandonului în special în rândul studenților de anul I. În cadrul **Survival Kit-ul**ui sau "trusa de supraviețuire academică" pentru studenți,

LabCOC susţine workshopuri pe teme de orientare în carieră şi management personal – managementul stresului şi timpului, în colaborare cu celelalte laboratoare.

În prima parte a conferinţei s-a desfăşurat panelul dedicat strategiilor de sprijin pentru o tranziţie educaţională şi profesională de succes, moderat de coordonatoarea CI-UB, care a introdus implicarea directă a celor trei laboratoare ale Centrului de Învăţare al Universităţii din Bucureşti: Laboratorul de Consiliere şi Orientare în Carieră, Laboratorul de Coaching, și Laboratorul de Scriere Academică, prin coordonatoarele acestora, dar şi invitaţi speciali de la instituţii partenere, precum: directoarea Serviciului de Consiliere și Sprijin pentru Studenţi de la Universitatea de Vest din Timișoara, cadre didactice universitare de la Facultatea de Psihologie și Ştiinţele Educaţiei Braşov şi de la Universitatea din Arad. Împreună, acestea au construit o perspectivă profundă asupra nevoilor reale ale studenţilor, asupra practicilor relevante şi promiţătoare şi asupra modului în care universităţile pot propune și dezvolta servicii de suport relevante și accesibile pentru toate categoriile de beneficiari direcţi şi indirecţi ai acestora.







În fotografie: Conf. dr. Cosmina Mironov (coordonatoare LabCOC – CI), AnaMaria Anica (asistentă LabCOC) și Anca Popovici (membru LabCOC)

În cadrul conferinței Mind the Gap 2025, LabCOC a propus un atelier dedicat studenților cu tema „*Navigarea tranziției în carieră cu o mentalitate de creștere: soluții practice pentru o angajare și integrare profesională reușită. (Biblioteca Vie)",* care a avut ca scop principal sprijinirea participanților în clarificarea și antrenarea mentalității de creștere, în structurarea pașilor practici de inserție pe piața muncii (CV, interviu, elevator pitch) și în conectarea cu specialiști (bibliotecă vie) pentru soluții concrete privind angajarea și integrarea în muncă și pentru direcționarea către serviciile LabCOC. Gazdele atelierului au fost Conf. univ. dr. Cosmina Mironov și formatoarea Anamaria Anica. La atelier au participat trei invitați specialiști din domenii complementare: doi consilieri școlari, metodiști, coordonatori de practică pedagogică și în consiliere cu experiență în orientarea tinerilor și un specialist în resurse umane și trainer specializat în consiliere și, specific, în scrierea de CV-uri eficiente, pregătirea pentru interviu și strategii inteligente de angajare și inserție.

În cadrul atelierului, studenții au avut ocazia de a purta conversații directe cu invitații și au adresat întrebări pentru explorarea propriilor interese, au solicitat îndrumare specifică nevoilor identificate, privind tranziția în carieră, construirea identității profesionale și pașii necesari pentru o angajare reușită. Totodată, atelierul

a abordat tematic mentalitatea de creștere, provocările inserției pe piața muncii și posibile soluții din partea universității și a angajatorilor.

Atelierul a fost inedit prin mixul metodologic de jocuri, povești de carieră, experiențe diverse și complementare educaționale și profesionale și de învățare prin dialog autentic.



În fotografie: un grup de studenți participanți la biblioteca vie, alături de invitată



În fotografie: AnaMaria Anica, formator ateliere LabCOC

Programul I'**M UB** – oferta adresată profesorilor din UB – printr-o serie de workshop-uri pe teme legate de formarea competenţelor transversale în cadrul cursurilor şi susţinerea studenţilor în risc de abandon, pentru a susţine profesorii din universităţi care lucrează cu studenţi în risc de abandon. Dintre temele la care LabCOC şi-a arătat deschiderea să contribuie se află: formarea competenţelor transversale în cadrul disciplinelor de studii, consultanţă educaţională şi privind dezvoltarea şi managementul carierei pentru profesorii care lucrează cu studenţii aflaţi în risc de abandon şi orientare pentru profesori în activitatea de mentorat pentru studenţii aflaţi în risc de abandon.

Alte activităţi la care ne-am anunţat deschiderea să contribuim sunt: analiza a nevoilor de formare a profesorilor din UB care lucrează cu studenţi în risc de abandon – chestionar şi focus grup; conferinţa anuală MIND THE GAP 2025 cu participanţi profesori, studenţi, reprezentanţi ai serviciilor de sprijin şi publicarea de materiale şi rapoarte de cercetare dezvoltate.

Profil uman – proiect de educaţie prin cultură, Asociaţia Da'DeCe (2025)

În lunile martie - aprilie 2025, Echipa **Laboratorului de Consiliere şi Orientare în Carieră (LabCOC)** a contribuit cu expertiză la o iniţiativă comună cu Asociaţia

Da'DeCe, aflată în etapa de concepere. Contribuţia a constat în input şi feedback asupra propunerii de proiect, în acord cu misiunea LabCOC privind orientarea în carieră a elevilor şi studenţilor şi cu valorizarea oportunităţilor de practică pentru masteranzii programului de Consiliere Şcolară şi în Carieră. Demersul a sprijinit pregătirea parteneriatului dintre Universitatea din Bucureşti – Centrul de Învăţare – LabCOC şi Asociaţie, în vederea depunerii pentru finanţare.

Orientarea adolescenţilor către domeniul artistic reprezintă o provocare deosebită, având în vedere specificul acestui profil: multe dintre ocupaţiile artistice sunt liber profesioniste, iar accesul la practicieni şi la experienţe autentice se face adesea individual, în funcţie de oportunităţi. În acest context, familiarizarea elevilor şi a masteranzilor cu realitatea profesionistă artistică devine esenţială pentru o orientare autentică şi informată. Iniţiativa nu a fost încă finanţată şi implementată, însă decizia privind continuarea rămâne deschisă.

Peer Learning UB (participare anuală din 2023)

Începând cu anul 2021, Universitatea din Bucureşti desfăşoară un amplu program de învăţare colegială (peer learning), care prezintă un interes crescut în rândul colegilor profesori. În cadrul a patru teme strategice, corelate cu priorităţile instituţionale, cadre didactice şi cercetători şi-au pus expertiza la dispoziţia altor membri interesaţi ai comunităţii universitare din cadrul UB, dar şi din cadrul altor universităţi. LabCOC contribuie anual la **activităţi de formare şi dezvoltare academică** cu teme din aria consilierii şi orientării în carieră.

Încadrăm tematica propusă pentru programul UniBuc peer learning - Sesiuni de formare colegială destinate personalului academic şi pentru cel administrativ al Universităţii din Bucureşti la intersecţia dintre pedagogii inovative: predarea bazată pe conversaţii – încurajarea gândirii critice şi a întrebărilor şi bazate pe dezvoltarea de abilităţi - de a învăţa să înveţi, de management al comunicării şi de management al carierei, acestea integrând oferirea, cererea şi utilizarea feedbackului bazat pe întrebări, cea mai de impact intervenţie educaţională (Hattie, 2008).

Promovarea şi diseminarea activităţilor LabCOC şi MCŞC în cadrul unor evenimente naţionale şi instituţionale

Conferinţa pentru Educaţie Incluzivă. Consfătuirea naţională a directorilor Centrelor Judeţene de Resurse şi Asistenţă Educaţională (CJRAE) şi a Centrului

Municipiului București de Resurse și Asistență Educațională (CMBRAE), Organizator: Ministerul Educației cu sprijinul proiectului INSCHOOL, finanțat de Uniunea Europeană și Consiliul Europei, Grand Hotel București, 12–14 octombrie 2023;

Forumul tinerilor pedagogi "Prevenirea bullying-ului din școli și Problematica CES" – ediția 2023, 24 și 25 noiembrie 2023, organizată de Casa Corpului Didactic Apáczai Csere János Pedagógusok Háza în parteneriat cu Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Harghita și Consiliul Județean Harghita;

Conferința Județeană „Managementul emoțiilor, al comunicării și al învățării" – ediția I, organizată de CJRAE Ialomița și ISJ Ialomița în cadrul Programului activităților metodico-științifice al ISJ 2023 – 2024, pe 8 decembrie 2023;

Conferințe și evenimente de formare dedicate profesorilor din diferite instituții de învățământ – gimnaziu și liceu, în luna septembrie 2023, 2024, 2025;

Seminarul "Modele de acțiune pentru creșterea calității actului educațional și dezvoltarea abilităților socio-emoționale ale elevilor" pentru consilierii școlari din CJRAE Ilfov, organizat de Unitatea de Cercetare în Educație, Centrul Național de Politici și Evaluare în Educație, 10 martie 2023;

Conferința „Educația personalizată – educația viitorului", organizată de CJRAE și ISJ Ilfov, 27 ianuarie 2023.

Ziua porților deschise la FPSE. Anual, Laboratorul de Consiliere și Orientare în Carieră vine în întâmpinarea nevoilor liceenilor la Ziua Porților Deschise la FPSE prin activități precum: cursuri deschise cu tematica „Carierele viitorului în educație", în cadrul cărora participă studenți din anul III, masteranzi (Consiliere școlară și în carieră) și absolvenți – voluntari la LabCOC care susțin conversații despre cariere cu elevii, aceștia beneficiază de întâlniri cu consilierii școlari, de exerciții de explorare a intereselor și resurselor personale, de ateliere de imaginație despre transformarea rolurilor practicienilor în educație, de sesiuni de întrebări și răspunsuri despre trasee academice și profesionale. *Prin aceste activități, cultivăm curiozitatea, deschiderea spre învățare și auto-descoperire, curajul de a explora necunoscutul și o gândire matură despre învățare și profesie, pentru ca liceenii să-și contureze opțiuni informate și să se vadă ca viitori studenți în comunitatea FPSE–UB.*





În fotografia 1: De la stânga la dreapta: Conf. dr. Cosmina Mironov (coordonatoare LabCOC – CI) şi invitat Andrei Zeldea

În fotografia 2: De la stânga la dreapta: Conf. dr. Cosmina Mironov (coordonatoare LabCOC – CI) şi invitate online: Sorina Sava, Costina Nicola

Participare la evenimentul „FestivAll UB" – Grădina Botanică

În perioada 9–10 mai 2025, o parte din echipa Laboratorului de Consiliere şi Orientare în Carieră (LabCOC) din cadrul Centrului de Învăţare al Universităţii din Bucureşti, a participat la prima ediţie a evenimentului FestivAll UB, organizat în Grădina Botanică „Dimitrie Brândza". Acest eveniment a reunit o serie de ateliere educative, activităţi interactive şi momente culturale, oferind un cadru prietenos şi informal pentru interacţiunea dintre elevi, studenţi, profesori, alumni şi reprezentanţi ai centrelor şi facultăţilor UB. Laboratorul de Consiliere a fost prezent atât la standul dedicat, plasat în zona centrală a grădinii, cât şi prin organizarea unui atelier tematic.

În pregătirea participării la evenimentul FestivAll UB, echipa LabCOC a transmis invitaţii către mai mulţi consilieri şcolari din reţeaua extinsă de colaboratori, încurajând participarea acestora împreună cu elevii lor la standurile şi activităţile desfăşurate în Grădina Botanică. Mesajele au urmărit să faciliteze deschiderea către comunitatea educaţională preuniversitară şi să ofere liceenilor ocazia de a descoperi Universitatea din Bucureşti într-un cadru interactiv şi accesibil.

Promovarea evenimentului şi a atelierelor susţinute s-a realizat prin reţelele de consilieri şcolari CMBRAE şi CJRAE Ilfov şi prin cabinetele de asistenţă psihopedagogică din instituţiile şcolare, printre care:

- Colegiul Naţional „Gheorghe Şincai", Liceul Tehnologic „Sf. Antim Ivireanul", Colegiul Economic „Costin C. Kiriţescu", Bucureşti; Şcoala Gimnazială „Sf. Constantin şi Elena", Bucureşti, Şcoala Gimnazială Nr. 81, Bucureşti,
- Dintre consilierii şcolari contactaţi direct s-au numărat: Angelica Sima, Cristina Sima, Claudia Jarnea, Ioana Ioniţă, Sorina Sava, Mariana Soare.
- La activităţi au participat elevi din Bucureşti şi din alte localităţi din întreaga ţară (Suceava, Satu Mare, Braşov, Buzău).

Atelierul tematic cu titlul: **„PoVeşti cu sens: de la alegerea facultăţii (şi a domeniului de licenţă) la descoperirea (pro)misiunii în carieră"** s-a desfăşurat pe durata unei ore şi a propus participanţilor un spaţiu de reflecţie ghidată asupra traseului academic şi profesional, plecând de la întrebări-cheie despre motivaţie, valori personale şi potenţial. Activitatea a fost concepută într-un format interactiv, pornind de la metafora „poveştii de viaţă", accentuând importanţa descoperirii sensului personal în alegerea unei cariere.

Pe parcursul celor două zile, la standul Centrului de Învăţare, echipa LabCOC a fost reprezentată de un profesor - coordonator şi cinci studenţi voluntari care au oferit vizitatorilor informaţii despre activităţile laboratorului şi ale centrului, dar şi materiale informative privind consilierea în carieră, dezvoltarea personală şi oportunităţile oferite studenţilor în cadrul Universităţii.

Participarea la acest eveniment a contribuit la:

- Promovarea vizibilităţii Centrului de Învăţare şi a activităţilor LabCOC în comunitatea UB;
- Implicarea directă a studenţilor în acţiuni de tip peer-to-peer;
- Crearea unui cadru informal, dar valoros, de interacţiune şi consiliere educaţională;
- Consolidarea reţelei de colaborare dintre diferitele structuri academice şi extracurriculare ale universităţii.

Această activitate a reprezentat un exemplu de bună practică în ceea ce priveşte comunicarea activă cu publicul larg, dar şi o ocazie de a aduce consilierea şi orientarea în carieră mai aproape de studenţi, într-un spaţiu inedit şi accesibil.





În fotografie: De la stânga la dreapta: Conf. dr. Cosmina Mironov (coordonatoare LabCOC – CI) și Anamaria Octavia Anica (asistent coordonatoare LabCOC)

Noaptea Cercetătorilor Europeni 2025 – „Learn the Past, Enjoy the Future"

Pe 26 septembrie 2025, Centrul de Învățare UB – LabCOC a participat la Noaptea Cercetătorilor Europeni 2025, găzduită de Muzeul Geologic Național (parte a Institutului Geologic al României), în intervalul 17:00–22:00, în curtea interioară a muzeului din București (Șoseaua Pavel D. Kiseleff nr. 2). Evenimentul a oferit acces gratuit publicului și a inclus experiențe interactive, experimente și demonstrații explicate pe înțelesul tuturor, copii și adulți – părinți, profesori vizitatori, deopotrivă, precum și dialoguri directe cu cercetători, inclusiv în domeniul științelor educației și consilierii și orientării în carieră. Ediția a reunit parteneri din mediul universitar și de cercetare, iar Universitatea din București, a fost prezentă și prin Facultatea de Psihologie și Științele Educației și Centrul de Învățare UB, propunând activități pentru elevi, profesori și publicul larg, cu accent pe promovarea științei, educației și culturii.





În fotografia 1: De la stânga la dreapta: Anamaria Anica (asistent coordonatoare LabCOC), Conf. dr. Cosmina Mironov (coordonatoare LabCOC – CI) şi Ana-Maria Moţoc (studentă voluntară LabCOC)

În fotografia 2: De la stânga la dreapta: Anamaria Octavia Anica (asistent coordonatoare LabCOC), Conf. dr. Cosmina Mironov (coordonatoare LabCOC – CI), Conf. dr. Camelia Rădulescu (coordonatoare CI-UB), Conf. dr. Anca Petrescu (coordonatoare Lab Scriere academică) şi Ana-Maria Moţoc (studentă voluntară LabCOC)

O altfel de încheiere ...

Parcursul **Laboratorului de Consiliere şi Orientare în Carieră (LabCOC)** din cadrul *Centrului de Învăţare al Universităţii din Bucureşti* reflectă o viziune dinamică şi o practică dedicată dezvoltării personale, educaţionale şi profesionale a studenţilor Universităţii din Bucureşti. Prin activităţi inovatoare, proiecte relevante şi o abordare centrată pe comunitate, LabCOC a devenit un punct de referinţă în domeniul consilierii şi orientării în carieră şi al formării competenţelor pentru viaţă şi carieră.

Această prezentare nu marchează un final, ci o etapă de consolidare şi o invitaţie la noi dezvoltări împreună. LabCOC îşi propune să rămână un spaţiu deschis, colaborativ şi în permanentă evoluţie, în care studenţii, masteranzii, alumni şi practicienii pot construi împreună noi trasee de dezvoltare, să exploreze provocări actuale şi să iniţieze proiecte care să răspundă nevoilor viitoare ale educaţiei şi ale pieţei muncii.

Vă invităm să faceţi parte din această comunitate de învăţare şi sprijin, să contribuiţi la dezvoltarea LabCOC şi CI – UB şi să construiţi împreună cu noi viitorul consilierii şi orientării în carieră.

5. RESURSE PENTRU AUTODEZVOLTARE BIBLIOGRAFICE, WEBOGRAFIE – SELECTIV

Publicații ale echipei LabCOC – CI – UB și alte resurse din literatura de specialitate, precum și resurse accesibile online:

Consiliere și orientare în carieră - Resurse
Cărți/Articole:

1. Rădulescu, C., Ciolan, L., Petrescu, A., Mironov, C., Almășan, B., Colniceanu, T., Pericică, A., Ungureanu, E., Chircă, R., Vlad, A., & Stîngu, M. (2023). *Activități de suport în învățare pentru studenți: Consiliere educațională, coaching și dezvoltare personală pentru performanță*. Editura Universității din București.
2. Andrei, A., Colniceanu, T. M., Ciolan, L., Mironov, C., Petrescu, A., Popovici, A., Rădulescu, C., & Ungureanu, E. (2025). *Mind the Gap 3 – Gestionarea tranzițiilor educaționale la nivelul învățământului superior din perspectiva relațiilor cu învățământul preuniversitar și piața muncii*. Editura Universității din București. ISBN 978-606-16-1618-3.
3. Centrul de învățare UB. (2024). *Mind the Gap 2 – Descrierea metodologiei de analiză a competențelor transversale din programele de studii UB*. Editura Universității din București. ISBN 978-606-16-1447-9.
4. Centrul de învățare UB. (2024). *Mind the Gap 1 – Evaluarea competențelor transversale în învățământul superior*. Editura Universității din București. ISBN 978-606-16-1448-6.

Mironov, C. (coordonatoare LabCOC) – publicații relevante în COC (selectiv):

5. Mironov, C., Oprea, M., (2022). *MENTORAT 2X2. Mentorat Aspirațional. Ghidul mentorului.* UiPath Foundation https://learningcenter.unibuc.ro/dezvoltarea-carierei/
6. Mironov, C. (2018). *Profesionalizarea practicienilor în domeniul consilierii și orientării în carieră. Cadre de referință europene și naționale* în Jurnalul Român de Consiliere/ Romanian Journal of Counseling, vol. mai 2018/ May 2018
7. Mironov, C., (2019). *Capitolul 26. Consilierea în carieră: 26.2. Consilierea pentru dezvoltarea carierei* (co-autori: Mironov, C., Botnariuc, P., Țibu S.) și *26.4. Aria de calificare și expertiză a practicienilor în consiliere și orientare în carieră* (autor) în Paloș, R. și Sava, S. (coord.), (2019), Educația adulților: baze teoretice și repere practice, Ed. a 2-a, revăz. și adăug. Iași: Polirom, ISBN: 978-973-46-3330-2

8. Mironov, C., (2019). *Capitolul 10. Soluţii integrate şi adaptate de intervenţie în educaţia adulţilor* în Paloş, R. şi Sava, S. (coord.), (2019), Educaţia adulţilor: baze teoretice şi repere practice, Ed. a 2-a, revăz. şi adăug. Iaşi: Polirom, ISBN: 978-973-46-3330-2
9. SEEVAL (2021). *Educaţia socio-emoţională. Construirea de şcoli incluzive şi internalizarea valorilor – Program de activităţi. Manual SEEVAL* (co-autor Mironov, C.). Link: https://seeval-project.eu/ro/resurse-educationale/
10. Ciolan, L., Iucu, R., Nedelcu, A., Şerban, M., Iliescu, D., Bologa, R., Mironov, C., Bratu, M., Turculeţ, A., & Avârvare, D. (2024). *Cadru de referinţă privind excelenţa profesională bazată pe pedagogii inovative şi incluzive şi guvernanţă anticipativă, antreprenorială şi agilă*. Editura Universităţii din Bucureşti. ISBN: 978-606-16-1506-3
11. Mironov, C. Tomșa, R. (2024). GHID pentru starea de bine și sănătate mintală dedicat personalului din școli, ISTT – RAA, proiect finanţat de UNICEF
12. Popovici, A., Mironov, C. (2018). STEM teacher beliefs on self-efficacy and revelant practices, în EDUWORLD 2018 Procedia (online), ISBN 2357-1330
13. Botnariuc. P. F. Mironov. C., & Ţibu, S. L. (2023). Romanian Teachers` Needs and Training Pilot Programme to Implement SEE in a Whole School Approach. Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala, 15(1), 331-351. https://doi.org/10.18662/rrem/15.1/699
14. Mironov, C., Tomșa R., Fartuşnic, C. (2025). *Report on EU practices and policies on promotion of well-being at school* în proiect TSI - 24RO36 – Policies and resources for safe and supportive schools (2024 – 2026), UNICEF

Angela Andrei Muscă - publicaţii relevante în COC (selectiv)

15. Andrei, A. (2024). *Assessment of the career counselling and guidance system in pre-university education in Romania*, in: International Journal of Psychology, Issue S1, Supplement: 33rd International Congress of Psychology, 21–26 July 2024, Prague, Czech Republic, August 2024, pages 553-554, https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ijop.13198
16. Andrei, A., Richardson, G. et al., Secretariatul General al Guvernului & World Bank (2023). *Studiu aprofundat de evaluare a impactului. Evaluarea sistemului de consiliere şi orientare în carieră din învăţământul preuniversitar din România*, 183 pagini
17. Andrei, A. and Solberg, S. (2020). *Personalized career and academic planning - a promising policy and practice*, in: Proceedings of the International Association of Educational and Vocational Guidance (IAEVG) Conference 2019, Career Guidance for Inclusive Society, https://iaevgconference2019.sk/wp-content/uploads/2020/03/IAEVG-Conference-Proceedings-2019_FINAL.pdf
18. Andrei, Angela (coordonator) (2021). *Competenţele sociale şi emoţionale. Colecţie de bune practici pentru consilieri şcolari şi profesori.* Bucureşti: Editura Universitară, ISBN: 978-606-28-1248-5, https://www.editurauniversitara.ro/stiinte_ale_educatiei-43/competentele-sociale-si-emotionale-exemple-de-
19. International Labour Organisation, Andrei, A. (2021). *Career development support system review- Moldova 2021*, Geneva: ILO, https://www.ilo.org/wcmsp5/ groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/genericdocument/wcms_835223.pdf

20. Andrei, A. et all, European Training Foundation (2020). *International trends and innovation in career guidance*. Volume I. Thematic chapters (author of: chapter 1 – Introduction, chapter 2 – Global challenges for education and training systems, employment and social policies- drivers of change, chapter 3 – Mega-trends in career guidance and innovative examples in the European union and internationally, chapter 5 – Conclusions and recommendations), Turin: ETF, https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/innovation_in_career_guidance_vol._1.pdf
21. Andrei, A. et all, European Training Foundation (2020). *International trends and innovation in career guidance. Volume II. Country case studies* (author of: chapter 1 – ICT use in career guidance systems, chapter 2 – Developing career management skills, chapter 3 – Coordination and cooperation mechanisms, chapter 4 – The role of parents in young people's careeer choice,, chapter 5 – Other key issues), Turin: ETF, https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/innovation_in_career_guidance_vol._2_0.pdf
22. Andrei, Angela (2020). International trends and innovation in career guidance, International online conference International Trends and Innovation in Career Guidance, organised by the European Training Foundation, Turin, Italy, 2020, https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/agenda_career_guidance_event_17_november_2020_0.pdf
23. Andrei, A. (coord.) (2020). *Programe și activități de consiliere pentru dezvoltarea competențelor socio-emoționale ale elevilor din învățământul primar. Ghid pentru profesorii consilieri școlari. Volumul I*. București: Editura Didactică și Pedagogică, https://www.ise.ro/wp-content/uploads/2021/12/1_Ghid-consilieri-scolari-Inv-Primar-_vol-I.pdf
24. Andrei, A. (coord.) (2020*). Programe și activități de consiliere pentru dezvoltarea competențelor socio-emoționale ale elevilor din învățământul gimnazial. Volumul II*. București: Editura Didactică și Pedagogică, https://www.ise.ro/wp-content/uploads/2021/12/2_Ghid-consilieri-scolari-Inv-Gimnazial-_vol-II.pdf
25. Andrei, A. (coord.) (2020). *Programe și activități de consiliere pentru dezvoltarea competențelor socio-emoționale ale elevilor din învățământul liceal/ profesional de trei ani. Volumul III.* București: Editura Didactică și Pedagogică, https://www.ise.ro/wp-content/uploads/2021/12/3_Ghid-consilieri-scolari-Inv-Liceal-_-vol-III.pdf
26. Andrei, A. and Scoda, A. (2018*). Career counseling in two universities from Romania: roles and expectations*. In: Jansel, E.A., Szilagyi, A. (eds.). Counselors' Role in the Local and Global Community. București: Editura Universitară. ISBN: 978-606-28-0712-2

Elena Marin – publicații relevante (selectiv):

27. Marin, E. (2020). Teacher training for inclusion, University of Bucharest Publishing, Bucharest
28. Marin, E. (2015). Consilierea în carieră a persoanelor cu cerințe educaționale speciale) in Educatie si consiliere. Volum omagial dedicat prof. univ. dr. Gheorghe Tomsa, autori: Panc, I., Vrasmas, E., Almasan, B. Editura Universitară
29. Arnold, J. (1997). Managing Careers into the 21st Century. London: Paul Chapman Publishing;

30. Lemeni, G., Miclea, M., (2010), Consiliere şi orientare. Ghid de educaţie pentru carieră, Cluj-Napoca:Editura ASCR;
31. Gibson, R., L., Mitchell, M., H. (1999). Introduction to Counseling and Guidance, Fifth Edition, SUA:Merrill Pretince Hall;
32. Johns, G. (1998). Comportament organizaţional. Bucureşti: Editura Economică;
33. Mironov, C. M. (2017). Profesionalizarea carierei universitare. Repere pentru dezvoltarea competenţelor didactice şi psihopedagogice. Bucureşti: Editura Universităţii din Bucureşti;
34. Niles,G.S., Harris-Bowlsbey, J. (2015). Intervenţii în dezvoltarea carierei în secolul 21, Cluj-Napoca: Editura ASCR;
35. Zunker, V.G. (2016). Career Counselling - A Holistic Approach. (9th EDition). Boston: Cengage Learning;
36. Wong & Yip, (2018). Promoting Change. The 'Expanded Notion of Work' as a Proactive Response to the Social Justice Issues in Career Development Practice în Hooley. T., Sultana, R., G., Thomsen, R.;
37. Jigău, M., (coord.), (2007), Consilierea carierei. Compendiu de metode şi tehnici, Ed. Sigma, Bucureşti;
38. Lemeni, G., Miclea, M., (2008), Consiliere şi orientare - ghid de educaţie pentru carieră, Ed. ASCR, Cluj;
39. Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2015). Intervenţii în dezvoltarea carierei în secolul 21. Cluj-Napoca: ASCR;
40. Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. în D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career choice and development: Applying contemporary theories to practice. San Francisco:Jossey-Bass.

Cărţi/ articole, accesare online:

1. Neary, S. and Dodd, V. (2016). 'Understanding career management skills: Findings from the first phase of the CMS LEADER project', Derby: University of Derby, https://derby.openrepository.com/bitstream/handle/10545/595866/Understanding+career+management+skills+Final+Feb+20161.pdf;jsessionid=188F49E442671813C247C145B905BEDE?sequence=1;
2. (Ed., 2018) Career Guidance for Emancipation. Reclaiming Justice for the Multitude, New York: Routledge, https://doi.org/10.4324/9781315110486;
3. Murphy, P. P., & Burck, H. D. (1976). Career development of men at mid-life. Journal of Vocational Behavior, 9(3), 337–343. https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90061-0;
4. Ţibu, S. (coord), (2018). Consiliere şi dezvoltare personală clasa a V-a Ghid pentru profesori, Bucureşti: EDITURA UNIVERSITARĂ, pg. 67 – 68 (disponibil la: (PDF) Consiliere şi dezvoltare personală clasa a V-a Ghid pentru profesori (researchgate.net).
5. Secretariatul General al Guvernului & World Bank (2023). "Studiu aprofundat de evaluare a impactului. Evaluarea sistemului de consiliere şi orientare în carieră din învăţământul preuniversitar din România". (https://sgg.gov.ro/1/wp-content/ uploads/

2019/09/Studiu-de-impact_-Evaluarea-sistemului-de-consiliere-si-orientare-in-cariera-din-invatamantul-preuniversitar.pdf)
6. OECD project Career Readiness: How to better prepare young people for working life - https://www.oecd.org/education/career-readiness/
7. Rețeaua EUROGUIDANCE – bune practici la nivel european în consiliere și orientarea carierei https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/good-practices
8. Lituania: Speed dating with Employers (Euroguidance good practice database)
9. https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/good-practices/speed-dating-with-employers
10. CASEL - https://schoolguide.casel.org/how-it-works/ (video 3.14 min.)
11. Andrei, A. (coord.) (2021) Competențele sociale și emoționale. Colecție de bune practici pentru consilieri școlari și profesori https://www.ise.ro/competentele-sociale-si-emotionale
12. CDI Framework - Career Development Institute (thecdi.net)
13. How youth explore, experience and think about their future: A new look at effective career guidance by OECD - Issuu
14. Modelul Bluprint Australian Blueprint for Career Development | Your Career
15. LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence JRC Publications Repository - LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence (europa.eu)
16. Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities: final report. (https://op.europa.eu/ro/publication-detail/-/publication/4dfac3fa-7a0b-11ea-b75f-01aa75ed71a1/language-en)
17. Developing national career development support systems. Pathways to enhance lifelong career guidance, career education and career development support for workers. (career_development_support_systems_0.pdf (europa.eu))

Webografie:

18. Mai multe despre Ikigai puteți afla audiind integral podcast-ul: https://youtu.be/c5O0nqJDEPI;
19. http://career.iresearchnet.com/career-assessment/life-career-rainbow/;
20. https://simonsinek.com/find-your-why/;
21. https://ro.scribd.com/presentation/384160720/Slides-GCDF-Teoriile-Carierei.
22. Life-Career Rainbow (iresearchnet): http://career.iresearchnet.com/career-assessment/life-career-rainbow/
23. Simon Sinek – Find Your Why: https://simonsinek.com/find-your-why/
24. Slides GCDF – Teoriile Carierei (Scribd): https://ro.scribd.com/presentation/384160720/Slides-GCDF-Teoriile-Carierei
25. „Why you will fail to have a great career" - Larry Smith https://www.youtube.com/watch?v=iKHTawgyKWQ
26. „What makes us feel good about our work?" - Dan Ariely https://www.youtube.com/watch?v=5aH2Ppjpcho

27. "How to find work you love" - Scott Dinsmore
https://www.youtube.com/watch?v=jpe-LKn-4gM
28. "The happy secret to better work" - Shawn Achor
https://www.youtube.com/watch?v=fLJsdqxnZb0
29. "Grit: The power of passion and perseverance"- Angela Lee Duckworth
https://www.youtube.com/watch?v=H14bBuluwB8
30. "Why some of us don't have one true calling" - Emilie Wapnick
https://www.youtube.com/watch?v=QJORi5VO1F8
31. "Your Career" - LearnFree
https://www.youtube.com/watch?v=K2mP36DoekA&t=14s

Dezvoltare personală

Cărţi/Articole:

32. Dweck, C. S. (2017). Mindset - Updated Edition: Changing The Way You think To Fulfil Your Potential. Little Brown Books Group;
33. Dweck, C. S. (2013). Mindset: The new psychology of success. Random House Digital, Inc.;
34. Dweck, C. S. (2006). Mindset: The New Psychology of Success. New York: Random House Publishing Group.;
35. Dweck, C. S. (2010). Boosting achivement with messages that motivate. Canadian Education Association.;
36. Mangels, J. A., Butterfield, B., Lamb, J., Good, C. D., Dweck, C. S. (2006). Why do beliefs about intelligence influence learning success? A social-cognitive-neuroscence model. Social, Cognitve and Affective Neuroscience, 1, 75-86;
37. Sala, A., Pune, Y., Garkov, V., & Cabrera Giraldez, M. (2020). LifeComp - The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence. Luxembourg: Publications Office of the European Union;
38. Mironov, C. (2019). Cap. 10. Soluţii integrate şi adaptate de intervenţie în educaţia adulţilor în Sava, S., Paloş, R. (coord.), (2019), Educaţia adulţilor: baze teoretice şi repere practice, Ed. a 2-a, Iaşi: Polirom, ISBN: 978-973-46-3330-2;
39. Panc, I.R. (coord.) (2015). Consiliere şi orientare în carieră. Program de intervenţie pentru studenţi, Bucureşti: Editura Universitară;
40. Siegel, Daniel J. (2018). Mintea, Bucureşti: Editura Pagina de Psihologie.;
41. Siegel, Daniel J. (2013). Vâltoarea minţii - Puterea şi rolul transformărilor cerebrale în adolescenţă, Bucureşti Editura Herald.;
42. Stănculeanu, D. (2021). Fişa concept Identitatea vocaţională şi alegerile de carieră - între premise biologice, evoluţie neurocognitivă şi achiziţii psihologice la Şcoala de vară de Ştiinţă şi Tehnologie de la Măgurele, MSciTeh 2021, ediţia a IV-a, Componenta Program profesori STEM şi consilieri şcolari, 30 august – 4 septembrie;
43. Zimmerman, B. J., Bandura, A., & Martinez-Pons, M. (1992). Self-Motivation for Academic;

44. Flury, J., Ickes, W., Emotional Intelligence and Empathic Accuracy in Friendships and Dating Relationships, 2001;
45. Gleason, K., The effects of empathic accuracy on childhood relationships. Unpublished doctoral dissertation, 2004;
46. Haidt, J., Ipoteza fericirii. Armonia dintre ştiinţa modernă şi vechea înţelepciune. Bucureşti: Editura Humanitas, 2020;
47. Plutchik, R., Emoţii: o teorie psihoevolutivă generală. Abordări ale emoţiei, 1984, 197–219;
48. Rock, D., SCARF: A Brain-Based Model for Collaborating With and Influencing Others, 2008;
49. Salovey, P., Mayer J., Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, and Personality, 1990, 9(3), 185-211;
50. Andreescu, A., Liţă, Ş. (2006). Managementul stresului profesional. Ghid pentru personalul din domeniul ordinii şi siguranţei publice (ediţia a II-a). Bucureşti: Editura Ministerului Administraţiei şi Internelor.;
51. Stănculescu, E. (2015). Managementul stresului în mediul educational. Editura Universitară.;
52. Mihăilescu, A. (2017). O analiză a mediului educativ din perspectiva factorilor de stres la elevi. Revista de Pedagogie, 61–73.

Cărţi/ articole – accesare online:

53. Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. American Psychologist, 37(2), 122–147. https://doi.org/10.1037/0003-066x.37.2.122;
54. Deakin Crick, R., Huang, S., Ahmed Shafi, A., & Goldspink, C. (2015). Developing Resilient Agency in Learning: The Internal Structure of Learning Power. British Journal of Educational Studies, 63(2), 121–160. https://doi.org/10.1080/00071005.2015.1006574;
55. Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and Validation of the Short Grit Scale (Grit–S). Journal of Personality Assessment(2), 166–174. http://dx.doi.org/10.1080/00223890802634290;
56. Dweck, C. (2015). Carol Dweck Revisits the 'Growth Mindset'. Education Week, 35(05), 20-24. Retrieved from https://www.edweek.org/ew/articles/2015/09/23/carol-dweck-revisits-the-growth-mindset.html;
57. Dweck, C. (2008). Mindsets and Math/Science Achievement. Prepared for the Carnegie Corporation of New York-Institute for Advanced Study Commission on Mathematics and Science Education. Carnegie Corporation of New York. Retrieved from https://www.growthmindsetmaths.com/uploads/2/3/7/7/23776169/mindset_and_math_science_achievement_-_nov_2013.pdf;
58. Hochanadel, A., & Finamore, D. (2015). Fixed And Growth Mindset In Education And How Grit Helps Students Persist In The Face Of Adversity. Journal of International Education Research, 11(1), 47-50. https://doi.org/10.19030/jier.v11i1.9099;
59. Stafford-Brizard, K. B. (2016). Building blocks for learning. A framework for comprehensive student development. Turnaround for children. Retrieved from

http://www.turnaroundusa.org/wp-content/uploads/2016/03/Turnaround-for-Children-Building-Blocks-for-Learningx-2.pdf;
60. Attainment: The Role of Self-Efficacy Beliefs and Personal Goal Setting. American Educational Research Journal, 29(3), 663–676. https://doi.org/10.3102/0002831202900366;
61. Walton, K. J. (2021). Retrieved from Growth Mindset: growthmindset.org;
62. Siegel, D., Minding the Brain, 2010, disponibil la https://www.psychalive.org/minding-the-brain-by-daniel-siegel-m-d-2/, accesat la 20 ianuarie 2022;
63. Antoci, D., Mafteuţă, D. (2018). Relaţia dintre stres şi motivaţia pentru învăţare la studenţii ciclului I. Universitatea de Stat din Tiraspol, Moldova. Citit la: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/108-115.pdf.;
64. UNICEF. (2017). Reimagining Life Skills and Citizenship Education in the Middle East and North Africa. A Four-Dimensional and Systems Approach to 21st Century Skills. Conceptual and Programmatic Framework. UNICEF. Retrieved from https://www.unicef.org/mena/media/6151/file/LSCE%20Conceptual%20and%20Programmatic%20Framework_EN.pdf%20.pdf.

Webografie:

65. https://www.youtube.com/watch?v=_5JXnyx2Pjo;
66. https://www.youtube.com/watch?v=azl34LttL6g;
67. Brown, B., Empathy, https://www.youtube.com/watch?v=1Evwgu369Jw;
68. Paul Olteanu, Modelul SCARF, https://www.youtube.com/watch?v=2zn5AS1JeJE;
69. https://www.researchgate.net/publication/332199707_MANAGEMENTUL_STRESULUI_IN_MEDIUL_EDUCATIONAL;
70. https://www.themuse.com/advice/take-it-from-someone-who-hates-productivity-hacksthe-pomodoro-technique-actually-works;
71. https://blog.hubspot.com/sales/elevator-pitch-examples;
72. Social Dilemma 2020 · Documentary/Docudramă · 1h 34 min.

Reproducerea integrală sau parţială, multiplicarea prin orice mijloace şi sub orice formă, cum ar fi xeroxarea, scanarea, transpunerea în format electronic sau audio, punerea la dispoziţia publică, inclusiv prin internet sau prin reţele de calculatoare, stocarea permanentă sau temporară pe dispozitive sau sisteme cu posibilitatea recuperării informaţiilor, cu scop comercial sau gratuit, precum şi alte fapte similare săvârşite fără permisiunea scrisă a deţinătorului copyright-ului reprezintă o încălcare a legislaţiei cu privire la protecţia proprietăţii intelectuale şi se pedepsesc penal şi/sau civil în conformitate cu legile în vigoare.

tipografia.unibuc@unibuc.ro

tel: 0799 210 566

Tiparul s-a executat la Tipografia
Editurii Universităţii din Bucureşti – Bucharest University Press (EUB – BUP)

Orice parcurs profesional autentic începe cu o întrebare despre sine și prinde contur prin conexiunile pe care le creăm cu ceilalți. Lucrarea de față este o invitație de a descoperi universul Laboratorului de Consiliere și Orientare în Carieră (LabCOC) din cadrul Centrului de Învățare al Universității din București, un spațiu viu, gândit ca o punte între anii de studenție și provocările lumii muncii. În esență, aceasta oglindește povestea unei comunități dedicate care construiește și transformă incertitudinea în claritate, vocația în direcție și potențialul fiecărui student într-un parcurs sustenabil de viață și carieră.

Fundamentată pe cadre conceptuale actuale și cu deschidere către tendințe inovative în domeniul dezvoltării carierei, cartea explorează cariera ca pe un proces fluid și multidirecțional. Conținutul valorifică repere clasice și contemporane: de la Teoria dezvoltării carierei și dinamica rolurilor de viață (Donald E. Super), la navigarea psihologică a etapelor de schimbare (William Bridges), la puterea mentalității de creștere (Growth Mindset – Carol Dweck) și la armonizarea sensului personal prin modelul Ikigai. Toate aceste teorii și modele prind viață prin cele patru porți din oferta și parcursul de dezvoltare pe care le propune LabCOC prin activitățile sale: orientare și adaptare academică, autocunoaștere, explorarea carierelor – a profesiilor și ocupațiilor și navigarea primelor experiențe reale de muncă.

Documentat prin mărturiile și imaginile care ilustrează misiunea LabCOC și activitățile studenților beneficiari, ale masteranzilor practicanți și ale mentorilor și cercetătorilor din domeniu – profesori, doctoranzi și alumni, volumul aduce împreună cercetarea riguroasă, atelierele aplicate și practica reflexivă în consilierea și orientarea în carieră. El devine, astfel, atât un ghid metodologic pentru specialiștii și practicanții din educație, consiliere și resurse umane, cât și o invitație deschisă la colaborare într-un ecosistem universitar empatic, în care învățăm, navigăm tranzițiile în carieră și creștem împreună. Echipa LabCOC vă invită să faceți parte din povestea acestei comunități de învățare și sprijin, să contribuiți la dezvoltarea laboratorului și a Centrul de Învățare al Universității din București și să construiți împreună cu ea viitorul consilierii și orientării în carieră!

editura-unibuc.ro

ISBN 978-606-16-1767-8