

<https://doi.org/10.52387/1811-5470.2023.3.11>
CZU: 376.048

INTENȚIILE PROFESIONALE VERSUS RESURSELE PERSONALE LA PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI¹

Angela CUCER,
doctor, conferențiar universitar,
Institutul de Cercetare, Inovare și Transfer Tehnologic
al Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău
ORCID iD: 0000-0001-9304-9791

Lilia GOLOVEI,
doctorandă,
Școala Doctorală Psihologie,
Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”
ORCID iD: 0000-0002-6510-1705

Rezumat. *Orientarea asistenței psihologice spre activizarea resurselor psihologice interioare ale persoanei cu dizabilități, potențialului de dezvoltare, formarea mobilităților profesionale și personale devine o condiție de facilitare a orientării profesionale a acestor persoane.*

În cadrul articolului sunt prezentate rezultatele studiului experimental al intențiilor profesionale și a resurselor personale la persoanele cu dezvoltare tipică comparativ cu cea a persoanelor cu dizabilități. Sunt elucidate asemănările și diferențele în identificarea planurilor generale, a intențiilor profesionale, a cunoștințelor despre profesia aleasă, autoevaluarea propriilor capacități pentru profesie, evaluarea autodeterminării profesionale cunoștințelor dar și a cunoștințelor respondenților cu privire la resursele personale, determinarea factorilor care influențează epuizarea rapidă și stabilirea resurselor utilizate pentru recuperare.

Cuvinte-cheie: *intenții profesionale, resurse personale, persoane cu dezvoltare tipică, persoane cu dizabilități, persoane cu dizabilități vizuale.*

VOCATIONAL INTENTIONS VERSUS PERSONAL RESOURCES IN PEOPLE WITH DISABILITIES

Abstract. *The orientation of psychological assistance towards the activation of the inner psychological resources of the disabled person, the development potential, the formation of professional and personal mobility becomes a condition for facilitating the professional orientation of these persons.*

The article presents the results of the experimental study of professional intentions and personal resources in people with typical development compared to that of people with disabilities. The similarities and differences are elucidated in the identification of general plans, professional intentions, knowledge about the chosen profession, self-assessment of one's own capacities for the profession, evaluation of the professional self-determination of knowledge but also of the respondents' knowledge regarding personal resources, determining the factors that influence rapid exhaustion and the establishment of resources used for recovery.

Keywords: *professional intentions, personal resources, people with typical development, people with disabilities, people with visual disabilities.*

Orientarea profesională este o problemă complexă – economică, tehnică, sociologică, psihologică și morală. J. Drevillon (1973) susține că în orientarea profesională ne putem bizui pe curiozitatea obișnuită și pe interesele tinerilor (pe care trebuie să le cunoaștem), dar nu mai puțin important este să le ofe-

rim tinerilor șansa de a-și extinde aria intereselor. Tot odată e necesar de a lua în considerare resursele personale ale persoanei așa ca: interese, aptitudini, valori, abilități, motivații etc [9].

După Bolboceanu A. (2015) *orientarea profesională* reprezintă ansamblul acțiunilor opționale și

¹ Articolul este elaborat în cadrul proiectului de cercetare instituțională *Bazele teoretice și metodologice ale asigurării activității psihologice în sistemul de învățământ general din perspectiva abordărilor societale contemporane*. Cifru: 20.80009.1606.10.

consultative realizate prin modalități psihologice și pedagogice, generale și speciale, destinate să sprijine elevul psihologic, moral și informațional în vederea elaborării unei opțiuni profesionale adecvate [3]. Cucer A. (2018) definește conceptul de *orientare profesională* ca un sistem coerent și dinamic de principii, acțiuni și măsuri prin care o persoană sau un grup sunt ghidați să-și aleagă o profesie, corespunzător înclinațiilor, aptitudinilor, aspirațiilor proprii, în scopul dezvoltării personalității și al pregătirii pentru o anumită profesie [6]. După Столяренко, Л. (2000) *orientarea profesională* reprezintă un sistem de activități orientate spre identificarea trăsăturilor de personalitate, a intereselor și abilităților persoanei, pentru a o ajuta să facă o alegere rațională a profesiei [25]. În *Dicționarul român de sociologie* (1998), Cătălin Zamfir Lazar Vlăsceanu definește termenul „orientare” ca: „activitate individuală și socială de planificare a studiilor și fundamentare a deciziilor care conduc o persoană la frecvența unui tip de instituție școlară și la angajarea în practica unei profesii” [7].

Unii savanți explică orientarea profesională ca o sarcină psihologo-pedagogică, care include în sine mai multe aspecte: asigurarea orientării profesionale generale a persoanei și a părinților acesteia; prezentarea informației referitoare la calitățile profesionale importante (orientările valorice, predispunerea față de profesie, capacități, sănătate); necesitățile de cadre profesionale ale țării, regiunii, raionului în care locuiesc; asistență în alegerea profesiei și a instituției de învățământ [21].

Organizarea științifică și eficientă a orientării profesionale implică elaborarea pe baza experienței pozitive acumulate a câtorva principii de activitate: pregătirea psihologică a persoanei, în vederea alegerii a profesiei; coordonarea de către școală, instituțiile implicate, a orientării profesionale; auto-dezvoltarea și autodeterminarea subiectului în procesul orientării; asigurarea unei concordanțe optime între structura de personalitate a subiectului și cerințele psihofiziologice ale profesiei; cunoașterea și respectarea cerințelor vieții sociale în procesul orientării; activizarea resurselor personale ale subiecților în procesul orientării profesionale [7].

Orientarea profesională poate fi abordată din mai multe aspecte. În cadrul activităților de orientare profesională persoana este ajutată să se autocunoască, să se recunoască în diverse situații și să-și mobilizeze „rezervele” la timpul oportun. Prin intermediul orientării profesionale propunem persoanei mijloace prin care să-și completeze lacunele în domeniul profesional și să-și compenseze competen-

țele lipsă sau insuficient dezvoltate. În cadrul orientării profesionale persoana primește informații despre lumea profesiilor, setul de documente necesare încadrării în câmpul muncii, dar și despre realitatea vieții sociale și a pieții muncii. Orientarea profesională ajută persoana să-și creeze traseul profesional pornind de la profilul studiilor la ciclul liceal, a profesiei în cadrul unei școli profesionale, a unui colegiu, centru de excelență sau a unei universități până la ascensiune profesională prin specializări și perfecționări sau schimbarea profesiei care încetează să satisfacă persoana fie profesional, fie material etc.

Persoanele cu dizabilități mult mai rar au șansa de a alege singuri profesia, deoarece până nu demult majoritatea dintre ei învățau în școli speciale. Astfel interesele lor profesionale erau limitate de specialitățile studiate în cadrul acestor școli. Problema orientării profesionale a persoanelor cu dizabilități necesită o atitudine:

- *social-economică* pentru repartizarea rațională a resurselor de muncă, mărirea eficacității de producere, identificarea potențialului personalității și dezvoltarea multilaterală a acestuia;
- *medico-psihologică*, deoarece fiecare profesie înaintea anumite cerințe față de calitățile fizice și psihofizice ale persoanei și față de sănătatea ei;
- *pedagogică*, deoarece la baza orientării profesionale trebuie să stea un complex de competențe, care oferă informație despre pregătirea persoanei pentru o profesie [6, p. 7-8].

După Barnes [5], „dizabilitatea este o pierdere sau limitare a oportunităților de a lua parte la viața normală în comunitate la un nivel egal cu alții și se datorează unor bariere fizice sau sociale.” Atât conceptul de dizabilitate, cât și atitudinea față de persoanele cu dizabilitate de-a lungul istoriei a evoluat de la *deviație de la normalitate* până la „deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere/obstacole, pot îngreuna participarea ei deplină și eficientă la viața societății.” [13]. În Legea nr. 60 din 30.03.2012 [13] este stipulat că persoane cu dizabilități sunt considerate persoanele cu deficiențe fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale, unde:

- *Dizabilitatea fizică* se referă la orice tip de problemă legată de diminuarea sau eliminarea funcționalității unui membru.
- *Dizabilitatea senzorială* se referă la prezența unei limitări legate de deficiența unor simțuri cu care se percepe mediul intern sau extern. Se disting câteva tipuri de dizabilitate senzorială: vizuală, auditivă, surdocecitatea etc.
- *Dizabilitatea intelectuală* se referă la orice limitare în dezvoltarea autonomiei individului, a abili-

tăților cognitive și participarea socială a acestuia ca urmare a insuficienței intelectuale. Se disting câteva grade de dizabilitate intelectuală.

- *Dizabilitatea mintală* se referă la orice tip de problemă comportamentală, apărută din suferința unui anumit tip de tulburare mintală.
- *Dizabilitatea viscerală* se referă la înrăutățirea calității vieții și diminuarea participării individului în viața comunității legată de deficiența într-unul din organele interne.
- *Dizabilitatea multiplă* presupune combinația a două sau mai multe deficiențe enumerate mai sus.
- indică fiabilitatea sau eficiența compensării.

Conform datelor Biroului Național de Statistică [14], la 1 ianuarie 2022 persoanele cu dizabilități reprezentau 6,7% din populația țării. În Republica Moldova locuiesc 168,0 mii persoane recunoscute cu dizabilități, inclusiv 10,6 mii copii cu vârsta de 0-17 ani, ceea ce reprezintă 1,9% din numărul total al copiilor (Figura 1).

Dizabilitatea limitează atât inserția socială, cât și profesională și lasă urme asupra dezvoltării personalității. Cercetările referitor la orientarea profesională a persoanelor cu dizabilități au servit drept premise propice pentru a proceda la cercetarea nemijlocită a intențiilor profesionale la persoanele cu dizabilitate senzorială de vedere (în continuare deficiențe vizuale).

În cercetarea sa, D. Gînu, a demonstrat interacțiunea dintre specificul activității nervoase superioare, a capacității de muncă, a dezvoltării psihomotoricii, a deprinderilor de planificare, de organizare și de control a activității copiilor cu deficiență mintală. Totodată a determinat interacțiunea pozitivă a condițiilor psihofiziologice și psihopedagogice în procesul intervenției și recuperării dezvoltării copiilor cu deficiență mintală în cadrul educației tehnologice [6,10,11].

Cercetând particularitățile activității cognitive ale persoanelor cu dizabilități mintale, Ж.И. Шиф, В.Г. Петрова, В.И. Любовский depistează devieri considerabile de la normă, fapt care nu poate să nu se răsfrângă asupra activității de muncă a acestora. În opinia autorilor de nivelul dezvoltării proceselor cognitive depinde formarea priceperilor de orientare în sarcina de muncă, organizarea și proiectarea acțiunilor de muncă, controlul și corectarea acțiunilor îndeplinite [6,15]. Mecanismele psihologice ale procesului de programare, analizate în numeroase investigații, demonstrează complexitatea acestui proces psihic, care include procese intelectuale, volitive și emotive. De aici se poate remarca că programarea activității de muncă de către persoanele cu dizabilități mintale se caracterizează printr-un șir de particularități specifice [2].

Aprecierea intelectuală a propriei experiențe lipsește: orice schimbare a activității de muncă sau mediu provoacă stări de neliniște, confuze. Din acest considerent adaptarea la viață și la formele simple de viață este posibilă doar prin monitorizare, control și îndrumare permanentă din partea celor din jur (familie, psihologi, cadre didactice etc.). [22].

Obținând date științifice importante vizând mecanismele și legitățile ce stau la baza schimbărilor stărilor funcționale în dependență de gradul tulburării de auz, complexitatea și particularitățile de organizare a orientării profesionale și a activității de muncă, N. Bucun, a elaborat bazele activității de muncă în caz de tulburări de auz la copii cu dizabilități. Conform concepției sale toate sistemele analizatorii sunt supuse unei organizări funcțional-structurale, legate de asigurarea funcționalității permanente a mecanismelor în condiții schimbătoare, care sunt îndreptate spre realizarea proceselor compensatorii de adaptare. Psihologul trebuie să se bazeze pe lângă factorii generali pe factorii

Figura 1. Numărul persoanelor recunoscute cu dizabilități în Republica Moldova, la 1 ianuarie 2018-2022

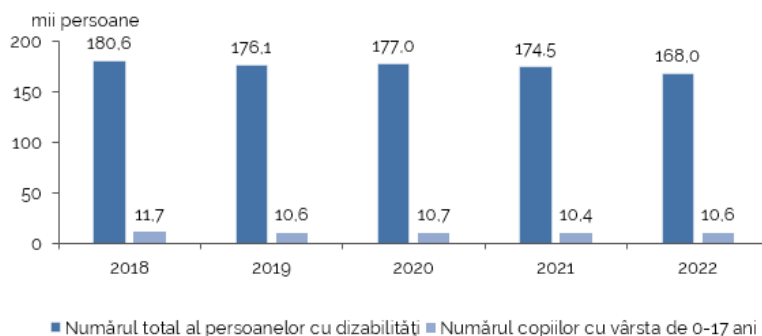


Figura 1. Numărul persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova, la 1 ianuarie 2018-2022

speciali, care influențează optimal asupra funcțiilor analizatorilor păstrați; să ia în considerare nivelul de dezvoltare a persoanei și să țină cont de acest fapt în activitatea de grup [6,16].

Procesul autodeterminării profesionale ale persoanelor cu dizabilitate de auz are specificul său: nivel scăzut de educație generală și de pregătire în domeniul orientării profesionale în comparație cu persoanele cu auzul în normă; nedezvoltarea vorbirii îngreunează obținerea de informații despre profesii; afectarea analizatorului auditiv face dificilă iar uneori imposibilă utilizarea surselor de informație (radio, televizor etc.) [24]. În caz de surditate completă este nevoie de o atitudine individuală din partea psihologului: să utilizeze limbajul scris, să ofere timp mai îndelungat pentru îndeplinirea sarcinii etc. [7] Cercetând problema autocontrolului în procesul educației tehnologice la elevii cu deficiențe auditive, S. Gonciaruc, a stabilit că sistemele analizoare studiate sunt supuse organizării structural-funcționale legate de asigurarea constantă a mecanismelor funcțiilor la condițiile flexibile; a determinat că la elevii surzi predomină nivel scăzut al autocontrolului. Aceste restructurări sunt direcționate spre materializarea proceselor compensatorii de adaptare, la diferite grade de expresivitate a restructurării acestora [12].

Unii autori, Ivanițkii A., Bucun N., Danii A., consideră că orientarea profesională a persoanelor cu dizabilități trebuie să se realizeze în două direcții: prima direcție ține de studierea calităților și particularităților persoanei în corespundere cu cerințele unei profesii concrete, a doua direcție se referă la studierea sistemică a potențialului persoanei, a aptitudinilor și competențelor sale, a comportamentului motivațional. Optând pentru a doua direcție, de la persoană la profesie, ei consideră că este important inițial de a studia în complex persoana, ca subiect al activității profesionale și apoi de a utiliza activitățile profesionale ca o oportunitate a potențialului existent [17].

De exemplu, la toate etapele de orientare profesională, în cazul persoanelor cu tulburări de văz, psihologul trebuie să ia în considerare faptul persoanele slab văzătoare din copilărie au probleme de mimica și pantomimică, care sunt componente importante în comunicare. Datorită acestui fapt este dificilă perceperea adecvată a interlocutorului în momentul comunicării, apar probleme în crearea unui contact pozitiv în procesul comunicării, ce la rândul său pot provoca dorință de izolare socială, neîncredere în sine. În caz de pierdere a abilităților motorii folosirea testelor cu un surplus de întrebări

este imposibilă, diagnosticul psihologic poate lua forma unor conversații, în cadrul cărora psihologul pune întrebări și obține răspunsuri orale. Nedezvoltarea motricității fine a mâinii la unele persoane provoacă disgrafie, alții au tulburări senzoriale, ce se manifestă prin dereglarea percepției vizuale și auditive, prin inhibarea activității de percepție. Toate acestea ar trebui, de asemenea, luate în considerare de către psiholog în activitatea de orientare profesională, selectarea metodelor și tehnicilor de diagnostic.

Mai multe cercetări ne demonstrează că în procesul de orientare profesională, diferite profesii au anumite cerințe față de persoană, referindu-se la procesele cognitive, trăsăturile de personalitate, particularitățile psihofiziologice de dezvoltare. Astfel fiecare profesie "adrează" cerințe diferitor structuri ale individualității - individului, subiectului activității, personalității. Aceste cerințe ne ajută să:

- înțelegem mecanismele psihologice ce stau la baza activității profesionale,
- înțelegem posibilitatea sau imposibilitatea compensării unor sau altor calități profesionale importante,
- conștientizăm și să dezvoltăm resurselor personale ale acestora, care vor contribui la depășirea dificultăților, edificarea noului,
- cunoaștem problemele ce apar în acest proces.

În literatura de specialitate sunt analizate resursele care ajută persoana să facă față unor situații dificile de viață, la diferite perioade de vârstă. Spre exemplu în cercetările efectuate pe persoanele ce au unele tulburări emoționale s-a constatat că resursele personale au următoarele *caracteristici psihologice*: dezvoltarea cognitivă, particularitățile de temperament, independența, încrederea în sine, comunicarea etc. În plus, aici putem include lotul de control intern, stima de sine, încrederea în sine și capacitatea de a corecta erorile [19].

În calitate de *resurse personale* la vârsta adolescenței timpurii (preadolescența) mai mulți cercetători au evidențiat: dezvoltarea cognitivă, mecanismele de apărare, empatie. La adulți: resursele de adaptare la diferite situații, autoreglare, autocunoaștere, autostimare, autopercepere. Aceste calități se structurează pe orientările valorice autoactualizate [18].

Pentru determinarea resurselor ce caracterizează maturitatea profesională a persoanelor cu dizabilități, A. Cucer, a cercetat mai multe resurse: autonomie, informare, luarea deciziilor, planificare, atitudinea emoțională. Rezultatele acestui studiu au demonstrat că mai puțin din jumătatea de respon-

denți, participanți la cercetare nu posedă maturitate profesională; mai multă autonomie și capacitate de a lua decizii, manifestă subiecții cu tulburări senzoriale; cei mai informați privind profesiile au fost subiecții cu tulburări motore; s-a constatat că doar 10% subiecți posedă capacitatea de a planifica, deci posedă așa resurse personale ca: curiozitate; capacitatea de a raporta informațiile disponibile la problema în cauză și pentru a o evalua; abilitatea de a garanta pentru luarea deciziei și, să își asume responsabilitatea pentru aceasta; capacitatea de a împărți autoritatea și responsabilitatea cu colegii; capacitatea de a elabora pentru colectiv planul de activitate, pentru soluționarea problemei; capacitatea de apreciere a riscului potențial de luare a deciziilor; capacitatea de a aprecia riscul și a-și asuma responsabilitatea; capacitatea de a obține în procesul soluționării problemei anume acel rezultat ce a fost planificat [4].

Scopul cercetării a fost de a identifica intențiile profesionale ale persoanelor cu dizabilități și dependența acestora de resursele personale ale persoanei. În cadrul investigației efectuate în februarie – martie 2023 au participat 285 de persoane cu vârstă între 15 – 20 de ani dintre care 146 persoane cu dezvoltare tipică, 139 persoane cu dizabilitate (76 persoane cu dizabilitate vizuală și 63 persoane cu alte tipuri de dizabilitate).

Pentru determinarea intențiilor profesionale a fost aplicat chestionarul „**Intențiile profesionale**”, elaborat de L. M. Fridman, T. A. Pușkina și I. I. Caplunovici [23], tradus și adaptat de Golovei L. Chestionarul conține 35 itemi, grupați în 5 categorii: planuri generale, pasiuni și intenții profesionale, cunoștințe despre profesia aleasă, autoevaluarea

propriilor capacități pentru profesie și evaluarea autodeterminării profesionale.

Examinarea **planurilor profesionale generale** ale respondenților (Figura 2) ne-a permis să constatăm că 84% persoane cu dezvoltare tipică și 78% persoane cu dizabilitate, inclusiv 45% persoane cu dizabilitate vizuală au optat pentru studii, 8% persoane cu dezvoltare tipică și 12% persoane cu dizabilitate, inclusiv 7% persoane cu dizabilitate vizuală, planifică să se angajeze în câmpul muncii dintre care 8% persoane cu dizabilitate, inclusiv 6% persoane cu dizabilitate vizuală optează, în paralel, să continue studiile. 8% dintre persoanele cu dezvoltare tipică, 10% persoane cu dizabilitate, inclusiv 4% persoane cu dizabilitate vizuală nu știu ce vor face în perioada imediat următoare.

Examinarea **pasiunelor și intențiilor profesionale** ale respondenților a demonstrat că 73% persoane cu dezvoltare tipică și 73% persoane cu dizabilitate, inclusiv 72% persoane cu dizabilitate vizuală au indicat o profesie pentru viitor. Interesul a 19% persoane cu dezvoltare tipică și 20% persoane cu dizabilitate, inclusiv 11% persoane cu dizabilitate vizuală în prezent oscilează între 2 și mai multe profesii și doar 8% persoane cu dezvoltare tipică, 6% persoane cu dizabilitate, inclusiv 4% persoane cu dizabilitate vizuală nu știu ce vor face în viitor (Figura 3). Totuși 67% persoane cu dezvoltare tipică și 70% persoane cu dizabilitate, inclusiv 41% persoane cu dizabilitate vizuală au menționat că au fost interesați și de alte profesii.

În prezent diverși factori educaționali sunt antrenati în activitatea de orientare școlară și profesională a elevilor: școala, familia, organizații guvernamentale și non-guvernamentale, agenții și oficii

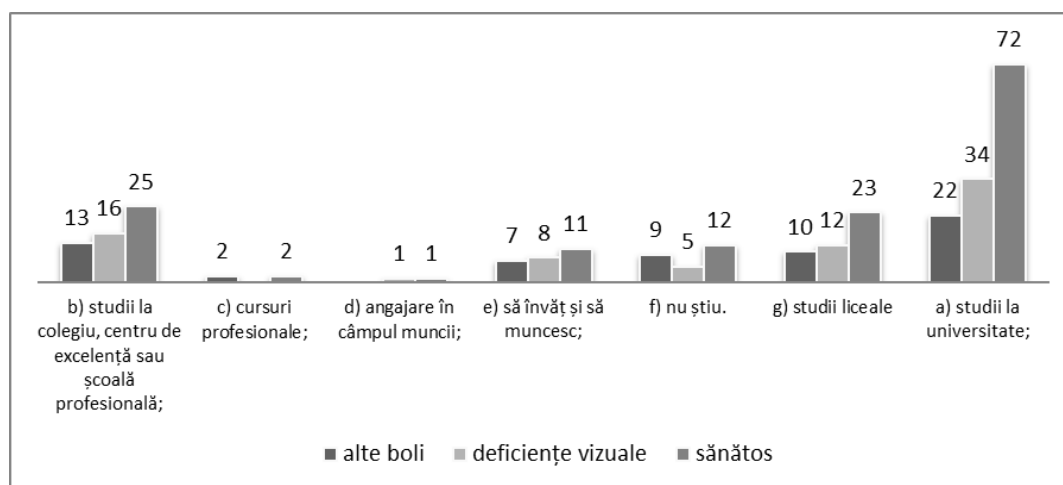


Figura 2. Ce dorești să faci în continuare?

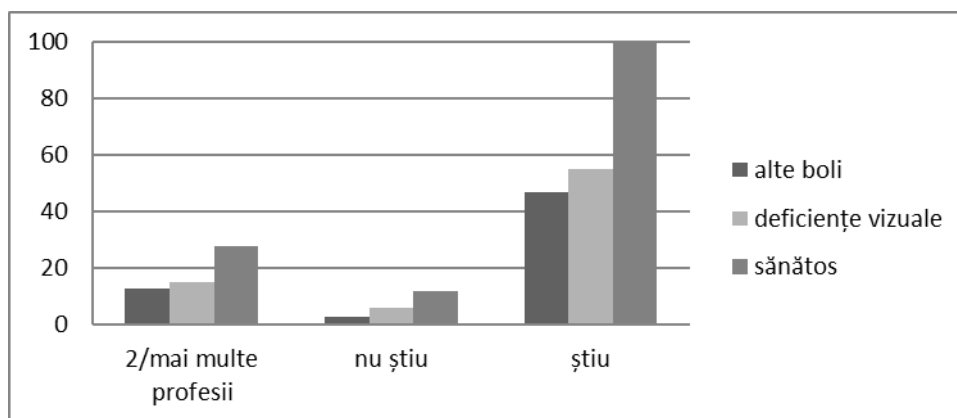


Figura 3. Știi ce profesie vei îmbrățișa la finalizarea studiilor?

ale forței de muncă, agenți economici etc. Am fost interesați cum școala se implică în orientarea profesională a viitorilor absolvenți, pornind de la ideea că principalii factori implicați în orientarea profesională la nivel de școală sunt:

- cadrele didactice care în cadrul lecțiilor orientează elevii în lumea profesiilor și le dezvoltă deprinderi și priceperi profesionale;
- diriginții de clasă care formează la elevi abilități de automanagement în cadrul orelor de „Dezvoltare personală”;
- serviciul psihologic care are ca scop „facilitarea posibilităților tinerilor în alegerea profesiei, valorificarea aptitudinilor și abilităților” [8, p. 8] prin evaluare psihologică, activități de profilaxie, consiliere și dezvoltare personală.

Majoritatea respondenților au indicat că, de obicei, tema orientării profesionale este abordată în cadrul următoarelor discipline școlare: limba străină (31%), dezvoltare personală (27%), matematică (15%), educația pentru societate (12%), limba română (12%), educație tehnologică (9%), alte discipline (28%). Doar 2% respondenți au indicat orele cu psihologul. Activitățile curriculare și extracurriculare din cadrul școlii și din afara școlii oferă o gamă variată de activități, prin intermediul cărora elevii au șansa de a cunoaște și explora diferite domenii profesionale. Doar 11% persoane cu dezvoltare tipică și 21% persoane cu dizabilitate, inclusiv 30% persoane cu dizabilitate vizuală au indicat că în ultimul au frecventat ore opționale/facultative. Aproape 38% respondenți au menționat că orarul școlar nu conține ore opționale, dar și-ar dori să studieze ore opționale/facultative de frizerie, hand-made, limba română, mașini, medicină, muzică, pictură/desen liniar, psihologie, sport, arte, istorie, informatică, limbi străine. De asemenea s-a

constatat că 73% persoane cu dezvoltare tipică și 72% persoane cu dizabilitate, inclusiv 63% persoane cu dizabilitate vizuală au indicat că nu știu sau nu doresc să frecventeze ore opționale/facultative.

Numărul respondenților care frecventează cercuri în cadrul școlii sau în afara ei este practic de 2 ori mai mare decât numărul persoanelor care frecventează ore opționale sau facultative. Cei mai mulți au indicat următoarele cercuri/secții sportive: sport, limbi străine și voluntariat, dar au fost listate și cercurile de religie, chimie, actorie, club de lectură, laborator multimedia, juridică, design interior, dezbateri, eco, fizică, fotografie și informatică, limba română, muzică, teatru, artă, pictură, dansuri, matematică. Totuși numărul persoanelor care nu frecventează nici un cerc/secție sportivă este destul de mare: 36% persoane cu dezvoltare tipică și 43% persoane cu dizabilitate, inclusiv 43% persoane cu dizabilitate vizuală. Totuși datele cercetării ne demonstrează că 51% respondenți și-ar dori să frecventeze un cerc, unde să-și extindă cunoștințele despre lumea profesiilor și să-și dezvolte abilitățile profesionale, fiind interesați de arhitectură, dezvoltare personală, fizică, instruire profesională, jurnalistică, grafică, știință, voluntariat, actorie, business și administrație, pictură, dansuri, limbi străine, informatică, sport. 53% persoane cu dezvoltare tipică și 49% persoane cu dizabilitate, inclusiv 26% persoane cu dizabilitate vizuală au indicat că nu știu sau nu sunt interesați de vreun cerc sau secție sportivă. Rezultatele demonstrează că în pofida faptului că majoritatea respondenților au făcut o alegere profesională, aceștia nu sunt tentați să-și dezvolte competențele în cadrul orelor opționale/facultative și/sau cercurilor din cadrul școlii sau în afara ei.

La întrebarea *Care sunt sursele, care te pot ajuta în alegerea profesiei?* (Figura 4) 61% persoane cu dezvoltare tipică și 63% persoane cu dizabilita-

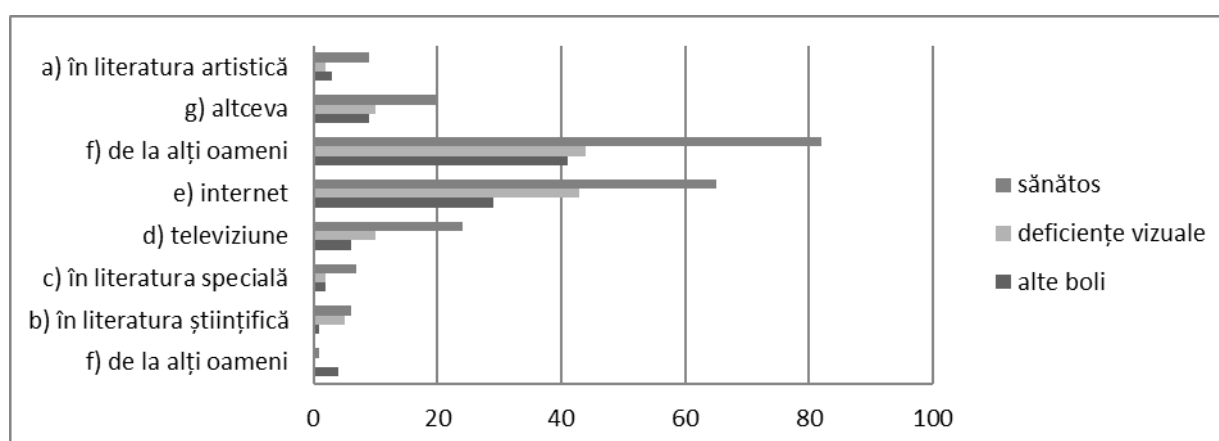


Figura 4. Care sunt sursele, care te pot ajuta în alegerea profesiei?

te, inclusiv 38% persoane cu dizabilitate vizuală au indicat internetul și televiziunea, 57% persoane cu dezvoltare tipică și 64% persoane cu dizabilitate, inclusiv 32% persoane cu dizabilitate vizuală au specificat că alți oameni sunt sursa principală. Literatura științifică, specială sau artistică a fost indicată de 15% persoane cu dezvoltare tipică și 11% persoane cu dizabilitate, inclusiv 6% persoane cu dizabilitate vizuală. 14% persoane cu dezvoltare tipică și 14% persoane cu dizabilitate, inclusiv 7% persoane cu dizabilitate vizuală au indicat că sursele în alegerea profesiei sunt altele, decât cele indicate în variantele de răspuns propuse.

Deși majoritatea respondenților la moment pun accent pe studii, 68% persoane cu dezvoltare tipică și 60% persoane cu dizabilitate, inclusiv 37% persoane cu dizabilitate vizuală își doresc ca munca să fie interesantă, 51% persoane cu dezvoltare tipică și 55% persoane cu dizabilitate, inclusiv 22% persoane cu dizabilitate vizuală își doresc un salariu motivant. 52% persoane cu dezvoltare tipică și 36%

persoane cu dizabilitate, inclusiv 22% persoane cu dizabilitate vizuală își doresc ca profesia să corespundă capacităților personale. 34% persoane cu dezvoltare tipică și 32% persoane cu dizabilitate, inclusiv 18% persoane cu dizabilitate vizuală doresc să fie de folos societății. Pentru 29% persoane cu dezvoltare tipică și 27% persoane cu dizabilitate, inclusiv 16% persoane cu dizabilitate vizuală este important prestigiul profesiei (Figura 5).

Deoarece 49% respondenți fac parte din categoria persoanelor cu dizabilitate un item le-a solicitat opinia cu privire la cerințele față de sănătate înaintate de profesia, pe care ar putea s-o îmbrățișeze. Astfel, 35% persoane cu dezvoltare tipică și 31% persoane cu dizabilitate, inclusiv 17% persoane cu dizabilitate vizuală consideră că acuitatea vizuală este foarte importantă în profesia care le place. Având probleme cu vederea această cerință ar putea să-i facă să abandoneze ideea de a îmbrățișa profesia de care sunt interesați. Respondenții au enumerat și alte cerințe față de profesie: 55% persoane

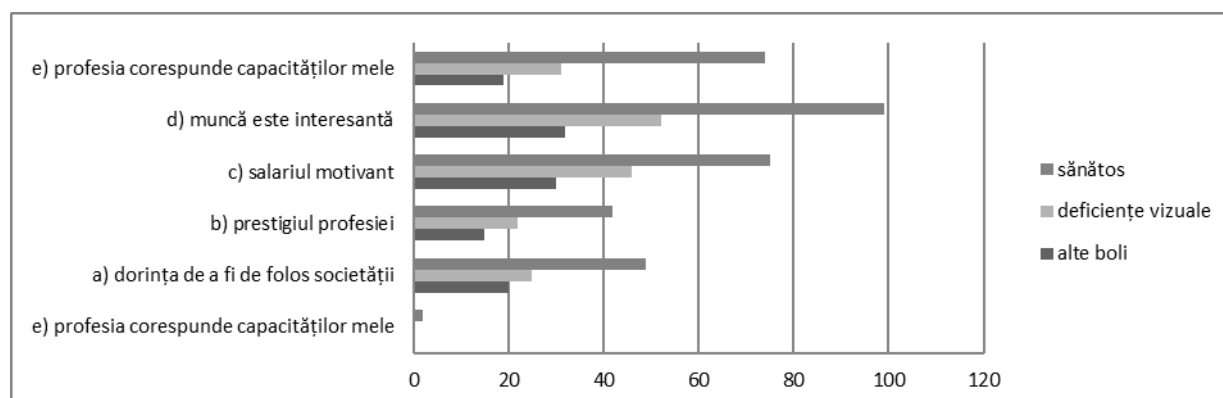


Figura 5. Ce este important în alegerea profesiei?

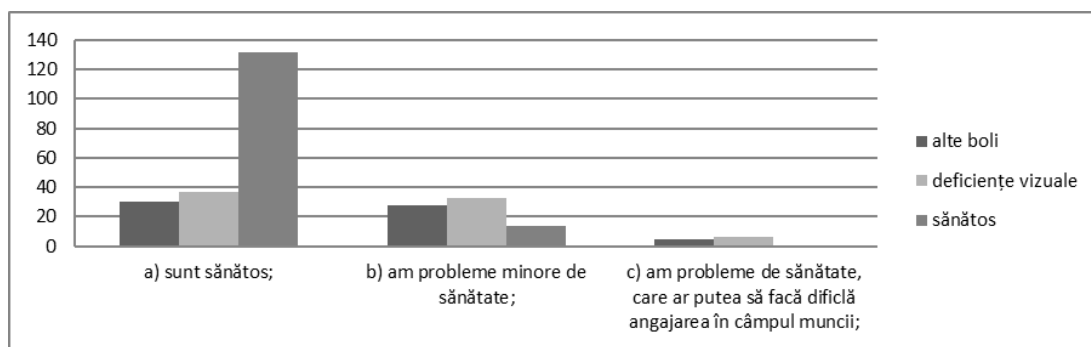


Figura 6. Cum apreciezi propriile capacități pentru această profesie din punct de vedere al stării tale de sănătate?

cu dezvoltare tipică și 49% persoane cu dizabilitate, inclusiv 25% persoane cu dizabilitate vizuală consideră că trebuie să fie sănătoși psihic. 32% persoane cu dezvoltare tipică și 35% persoane cu dizabilitate, inclusiv 19% persoane cu dizabilitate vizuală consideră că trebuie să mănuiască fără probleme diverse instrumente și echipamente. 36% persoane cu dezvoltare tipică și 28% persoane cu dizabilitate, inclusiv 18% persoane cu dizabilitate vizuală au indicat că trebuie să nu aibă probleme locomotorii; 35% persoane cu dezvoltare tipică și 31% persoane cu dizabilitate, inclusiv 17% persoane cu dizabilitate vizuală consideră că trebuie să deosebească culorile și tonalitățile acestora; 27% persoane cu dezvoltare tipică și 27% persoane cu dizabilitate, inclusiv 13,5% persoane cu dizabilitate vizuală că trebuie să aibă acuitatea auditivă dezvoltată; 34% persoane cu dezvoltare tipică și 23% persoane cu dizabilitate, inclusiv 12% persoane cu dizabilitate vizuală au specificat că profesia solicită persoanei să nu aibă probleme ale organelor interne; 36% persoane cu dezvoltare tipică și 33% persoane cu dizabilitate, inclusiv 19% persoane cu dizabilitate vizuală consideră că orice persoană poate profesa profesia care le place.

Domeniul 4 din chestionar se orientează pe identificarea **evaluarea propriilor capacități pentru profesie**. Pornind de la ideea că respondenții au deficiențe vizuale, unul din itemi le-a solicitat *să-și aprecieze propriile capacități pentru profesia preferată din punct de vedere al propriei stări de sănătate?* 0% persoane cu dezvoltare tipică și 8% persoane cu dizabilitate, inclusiv 4% persoane cu dizabilitate vizuală conștientizează că dizabilitatea ar putea să le creeze anumite obstacole în angajarea în câmpul muncii. Apare întrebarea: dacă ceilalți 92% persoane cu dizabilitate, inclusiv 50% persoane cu dizabilitate vizuală conștientizează că dizabilitatea ar putea să le creeze anumite dificultăți de angajare în câmpul muncii (Figura 6).

Domeniul 5 din chestionar se orientează pe identificarea **evaluării autodeterminării profesionale**. Respondenții au fost întrebați dacă *Decizia cu privire la alegerea profesiei este definitivă*. Doar 30% persoane cu dezvoltare tipică și 24% persoane cu dizabilitate, inclusiv 16% persoane cu dizabilitate vizuală au indicat că decizia este definitivă. Faptul că 70% persoane cu dezvoltare tipică și 76% persoane cu dizabilitate, inclusiv 84% persoane cu dizabilitate vizuală nu sunt siguri că decizia cu privire la alegerea profesiei este definitivă este confirmată și de durata menținerii interesului pentru o anumită profesie (Figura 7).

Pentru determinarea cunoștințelor respondenților cu privire la resursele personale, determinarea factorilor care influențează epuizarea rapidă și stabilirea resurselor utilizate pentru recuperare a fost elaborat și aplicat chestionarul „**Resursele personale**”. După Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson *resursele personale* sunt auto-evaluări pozitive, asociate rezilienței, ce se referă la percepția persoanei cu privire la propriile abilități de a controla și de a influența eficient mediul personal [1]. În opinia Kalashnikova S. A. *resursele personale* reprezintă caracteristica sistemică și integrală a personalității, care înlesnește depășirea situațiilor dificile de viață, ce se actualizează și se manifestă în procesele de autodeterminare a personalității [20]. Sintetizând concepțiile existente în literatura de specialitate, considerăm că resursele personale sunt un mecanism complex, care asigură funcționarea eficientă a persoanei în orice activitate. Distingem 2 tipuri de resurse care se influențează reciproc:

- **resursele interne** formează totalitatea însușirilor stabile: **înnăscute** cu care individul este dotat de la naștere (aptitudini, temperament etc. și **achiziționate** pe care individul le dobândește și le dezvoltă pe parcursul vieții (trăsături de caracter, interese, motivații, valori, abilități etc.)

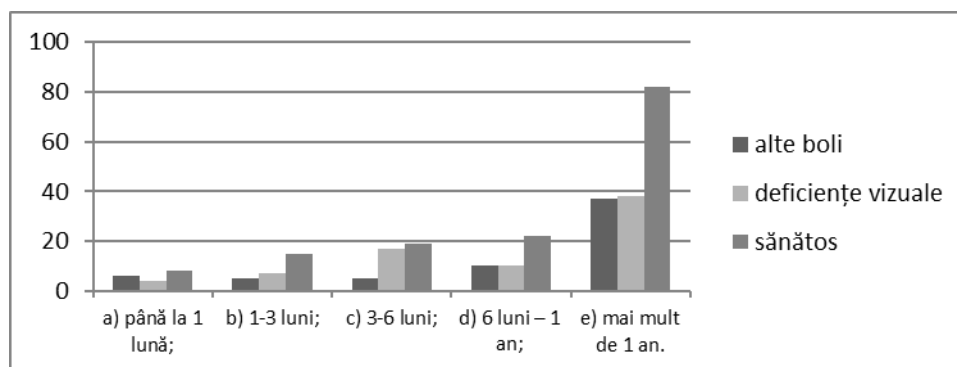


Figura 7. De cât timp îți place o profesie?

- **resursele externe** formează totalitatea elementelor puse la dispoziția individului de **mediul înconjurător** (obiecte, fenomene și elemente ale naturii) și **mediul social/relații** (oameni, comunicare, activități și evenimente).

Pentru identificarea **resursele externe** importante respondenților li s-a propus să aleagă între 5 elemente din cele 2 medii în care trăiesc, având posibilitatea să selecteze una sau mai multe variante de răspuns. Majoritatea respondenților au optat pentru elementele **mediului social/relații**. 72% respondenți cu dezvoltare tipică și 56% respondenți cu dizabilități, inclusiv 29% respondenți cu dizabilitate vizuală au indicat ca resursă externă **oamenii**. **Comunicarea** ca resursă externă importantă a fost selectată de 40% respondenți cu dezvoltare tipică și 33% dintre respondenți cu dizabilități, inclusiv 17% respondenți cu dizabilitate vizuală. Diverse **activități sau evenimente** ca resurse externe au fost menționate de 41% respondenți cu dezvoltare tipică și 27% dintre respondenți cu dizabilități, inclusiv 15% respondenți cu dizabilitate vizuală. Mai puțin importante s-au dovedit a fi elementele **mediului**

înconjurător. Astfel 11% respondenți cu dezvoltare tipică și 25% respondenți cu dizabilități, inclusiv 13% respondenți cu dizabilitate vizuală au specificat că **natura** este importantă, iar pentru 18% respondenți cu dezvoltare tipică și 17% respondenți cu dizabilități, inclusiv 8% respondenți cu dizabilitate vizuală importante sunt **obiectele** (Figura 8).

Un tablou total diferit apare în cazul **resurselor interne** (Figura 9), unde 36% respondenți cu dizabilități, inclusiv 21% respondenți cu dizabilitate vizuală și doar 19% respondenți cu dezvoltare tipică fie **nu au indicat** resursele interne de care dispun, fie **nu au știut** ce să răspundă, fie au specificat că **nu posedă nici un potențial**. Ceilalți respondenți au indicat cel puțin o resursă personală, identificând mai ușor **resursele interne achiziționate** (**abilități** – 25% respondenți cu dezvoltare tipică și 24% respondenți cu dizabilități, inclusiv 18% respondenți cu dizabilitate vizuală, iar **calități** – 30% respondenți cu dezvoltare tipică și 21% respondenți cu dizabilități, inclusiv 12% respondenți cu dizabilitate vizuală) și mai greu - **resursele interne înăscute** (**talent** – 5% respondenți cu dezvoltare tipică și 12% respondenți cu dizabilități, inclusiv 5,5% respondenți

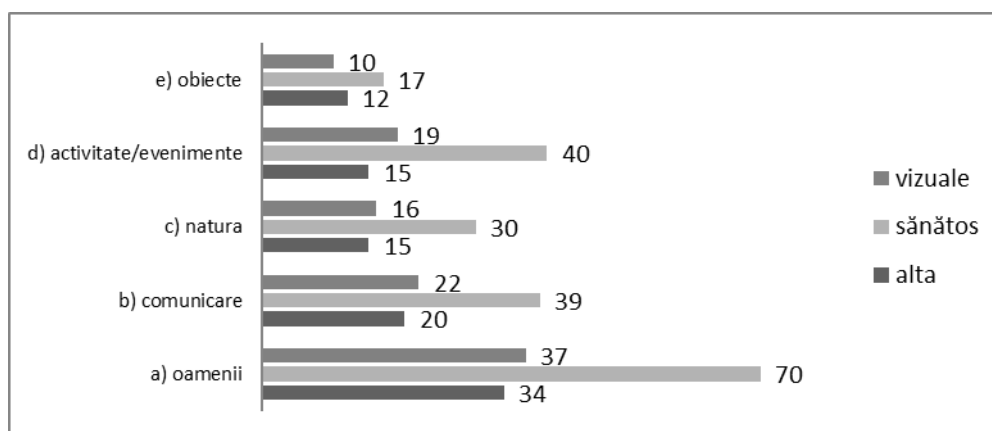


Figura 8. Resurse externe

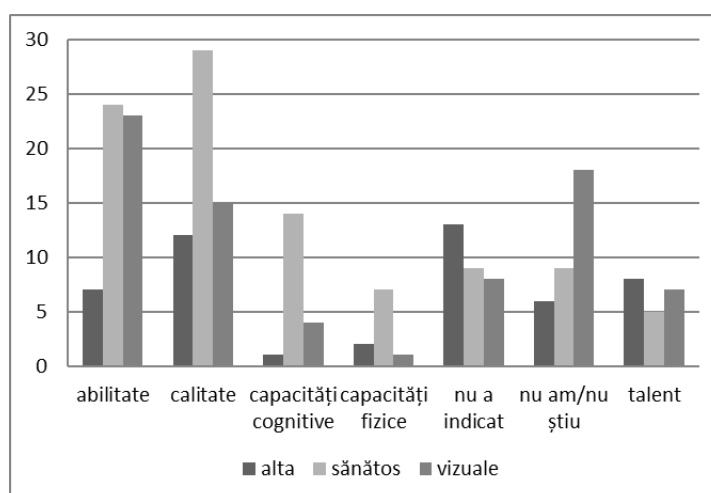


Figura 9. Resurse interne

cu dizabilitate vizuală, *capacități cognitive* – 14% respondenți cu dezvoltare tipică și 4% respondenți cu dizabilități, inclusiv 3% respondenți cu dizabilitate vizuală, *capacități fizice* – 7% respondenți cu dezvoltare tipică și 2% respondenți cu dizabilități, inclusiv 1% respondenți cu dizabilitate vizuală).

Pentru determinarea factorilor care influențează epuizarea rapidă respondenților li s-a propus să numească 2 categorii de factori: sociali și situaționali. Ca **factori sociali** (Figura 10) respondenții au numit *profesorii* – 72% respondenți cu dezvoltare tipică și 56% respondenți cu dizabilități, inclusiv 29% respondenți cu dizabilitate vizuală, *părinții* – 72% respondenți cu dezvoltare tipică și 56% respondenți cu dizabilități, inclusiv 29% respondenți cu dizabilitate vizuală, *colegii* – 72% respondenți cu dezvoltare tipică și 56% respondenți cu dizabilități, inclusiv

29% respondenți cu dizabilitate vizuală, *pe sine însuși* – 72% respondenți cu dezvoltare tipică și 56% respondenți cu dizabilități, inclusiv 29% respondenți cu dizabilitate vizuală. Celelalte răspunsuri au fost mai generale. 72% respondenți cu dezvoltare tipică și 56% respondenți cu dizabilități, inclusiv 29% respondenți cu dizabilitate vizuală au indicat că sunt unii oameni fără a specifica concret, iar 72% respondenți cu dezvoltare tipică și 56% respondenți cu dizabilități, inclusiv 29% respondenți cu dizabilitate vizuală fie nu au indicat, fie consideră că nu există oameni care îi epuizează.

Lista **factorilor situaționali** indicată de respondenți este mult mai mare, deși 72% respondenți cu dezvoltare tipică și 56% respondenți cu dizabilități, inclusiv 29% respondenți cu dizabilitate vizuală nu au putut enumera situațiile sau problemele care îi

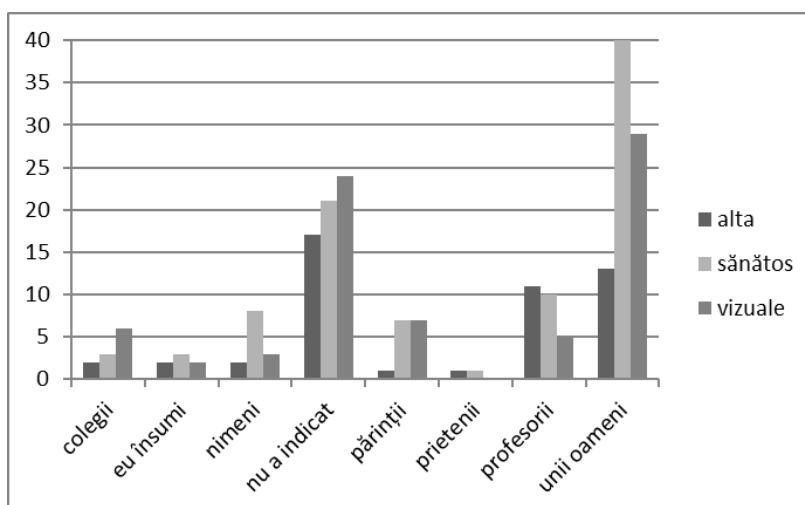


Figura 10. Factori sociali

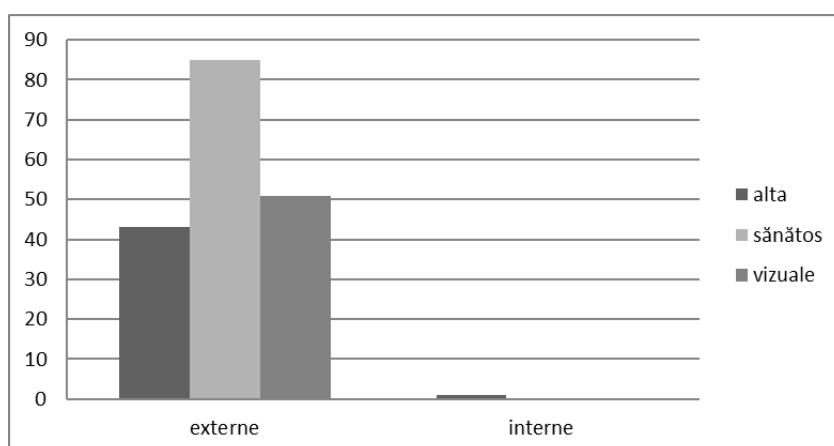


Figura 11. *Ce faci, când ești epuizat (nu mai ai puteri)?*

epuizează. Au fost indicate următoarele situații sau categorii de probleme care îi epuizează: *sarcinile școlare sau evaluarea –problemele relaționale, activitățile neinteresante, presiunea timpului, activitățile fizice, problemele emoționale, stresul alegerii.*

Pentru a face față factorilor sociali și situaționali care epuizează fiecare persoană apelează la diferite resurse personale. 72% respondenți cu dezvoltare tipică și 56% respondenți cu dizabilități, inclusiv 29% respondenți cu dizabilitate vizuală nu au numit *nici o resursă*. 58% respondenți cu dezvoltare tipică și 68% respondenți cu dizabilități, inclusiv 37% respondenți cu dizabilitate vizuală apelează la resurse externe (Figura 11). Totuși 72% respondenți cu dezvoltare tipică și 56% respondenți cu dizabilități, inclusiv 29% respondenți cu dizabilitate vizuală au indicat *somnul* ca unica metodă de recăpătare a forțelor interioare.



Realizarea cercetării experimentale comparative a intențiilor personale și a resurselor personale ne-a condus la formularea următoarelor concluzii privind resursele personale în orientarea profesională a persoanelor cu dizabilități.

Persoanele cu deficiențe vizuale consideră că pentru o profesie sunt importante cunoștințele, priceperile și deprinderile dobândite, iar lecțiile școlare, internetul și televiziunea sunt sursa principală pentru dezvoltarea acestora. Deși lipsa interesului pentru frecventarea activităților, unde pot culege in-

formația necesară pentru a cunoaște mai bine despre lumea profesiilor ar putea să ne ducă la ideea că cunoștințele lor sunt superficiale.

Jumătate din persoanele care au participat la cercetare conștientizează că deficiențele vizuale ar putea să le creeze anumite obstacole în angajarea în câmpul muncii.

Atât persoanele cu dezvoltare tipică, cât și persoanele cu dizabilități, inclusiv cu dizabilități vizuale consideră mai importante mediul social sau relațiile ca resursă externă și resursele achiziționate ca resurse interne.

Persoanele cu dizabilități au întâmpinat dificultăți în identificarea propriilor resurselor interne.

Atât factorii sociali, cât și factorii situaționali pot contribui la epuizarea unei persoane. Persoanele, participante la cercetare, au enumerat mai ușor factorii situaționali, decât cei sociali. Printre factorii sociali au fost enumerați: profesorii, părinții, colegii. Ca factorii situaționali au fost indicați: sarcinile școlare sau evaluarea, problemele relaționale, activitățile neinteresante, presiunea timpului, activitățile fizice, problemele emoționale, stresul alegerii. Deși există diferențe semnificative în răspunsuri, numărul persoanelor care nu au indicat nici un factor situațional este mare, inclusiv în rândul persoanelor cu dizabilități vizuale.

Pentru a face față factorilor sociali și situaționali care epuizează, fiecare persoană apelează la resursele sale personale. Majoritatea persoanelor, inclusiv cu dizabilități vizuale au enumerat una sau mai multe resurse la care apelează, când sunt epuizați. Totuși unii participanți la cercetare nu pot identifica resursele sale personale.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. BAKKER, A.B. *Building engagement in the workplace*. [online]. Erasmus University Rotterdam, 2009. [citat 20 februarie 2022] Disponibil: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.395.2276&rep=rep1&type=pdf>
2. BADÂR, C. *Fundamente psihopedagogice ale educației tehnologice în școala ajutătoare*. //Autoref. tezei doctor științe psihologice, Chișinău, 1998.
3. BOLBOCEANU, A. *Consiliere psihologică pentru orientare și dezvoltare în carieră*. Ghid de aplicare. Chișinău: Institutul de Științe ale Educației, 2015. ISBN 978-9975-48-071-0.
4. BOLBOCEANU, A., CUCER, A., et.al. *Repere conceptuale ale asistenței psihologice în învățarea pe tot parcursul vieții*. Monografie colectivă. Coord. Bolboceanu A. Chișinău: IȘE, 2018. ISBN 978-9975-48-132-8.
5. CEDCD. *Repere în abordarea dizabilității*. [online] [citat 15 octombrie 2020] Disponibil: <http://www.cedcd.ro/despre-dizabilitati/despre-dizabilitati/2,repere-in-abordarea-dizabilitatii/>
6. CUCER, A. *Complexul de asistență psihologică în orientarea profesională a persoanelor cu dizabilități*. Ghid metodologic. Chișinău: IȘE, 2018. ISBN 978-9975-48-142-7.
7. CUCER, A. *Orientarea profesională a persoanelor cu dizabilități*. Studiu. Chișinău: Tipogr. „Print-Caro”, 2019. ISBN 978-9975-48-155-7.
8. DANDARA, O. *Orientarea școlară și profesională – dimensiune a educației pentru și prin profesie*. In: Didactica Pro. 2005, nr. 2, p. 12-14. ISSN 1810-6455.
9. DREVILLON, J. *Orientarea școlară și profesională*. București: EDP, 1973.
10. *Evoluția sistemului național al învățământului special și incluziv ca proces unitar teoretico-praxiologic în câmpul educațional european. 50 de ani de activitate a Catedrei Psihopedagogie și Psihopedagogie specială*. În: Materiale conferinței științifice naționale cu participare internațională, 2 decembrie 2022. Chișinău: S. n., 2023.
11. GÎNU, D. *Psihologia diferențierii elevilor cu deficiență mintală în procesul educației tehnologice*. Teză de doctor în psihologie. Chișinău, 1995.
12. GONCEARUC S. *Autocontrolul în procesul educației tehnologice la elevii cu deficiențe auditive*. Teză de doctor în pedagogie specială. Chișinău, 1993.
13. Legea Republicii Moldova privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități Nr. 60 din 30.03.2012. [online] În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 27.07.2012, nr.155-159. [vizitat 17 octombrie 2020] Disponibil: <http://lex.justice.md/md/344149/>
14. *Persoanele cu dizabilități în Republica Moldova în anul 2021*. [cit 09.04.2023] Disponibil: https://statistica.gov.md/ro/persoanele-cu-dizabilitati-in-republica-moldova-in-anul-2021-9460_60129.html
15. Stratan, V, CERNEAVSCHI V. Impactul priceperilor generale de muncă a elevilor cu CES asupra incluziunii lor socioprofesionale http://dir.upsc.md:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/825/CERNEAVSCHI%2cV.%2c_STRATAN%2cV._IMPACTUL_PRICEPER_GENER_DE_MUNCA_ELEV_CU_CES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. БУКУН, Н.И. *Основы трудовой деятельности при нарушениях слуха*. Монография. Кишинёв: Штиинца, 1988.
17. БУКУН, Н.И., ДАНИЙ, А.И., ИВАНИЦКИЙ, А.И. et al. *Совершенствование процессов социально-трудовой адапта-*

- ции учащихся и выпускников вспомогательных школ. Кишинев: Штиинца, 1990.
18. БАЕВА, И.А. *Общепсихологические категории в пространстве образовательной среды. Монография.* Москва: МГППУ, 2008.
 19. ВЛАСОВА, О.Г. Психический ресурс человека как субъекта труда: системный подход. В: Сборник научных трудов Северо-кавказского государственного технического университета. Серия „Гуманитарные науки”, 2005, №2 (14).
 20. КАЛАШНИКОВА, С.А. Личностные ресурсы как интегральная характеристика личности. [online] В: *Молодой ученый*, 2011, №8, т.2. с. 84-87. ISSN 2072-0297 [citad 20 februarie 2023] Disponibil: file:///C:/Users/COALA~1/AppData/Local/Temp/Rar\$-DIa6740.35035/moluch_31_ch2.pdf
 21. КЛИМОВ, Е.А. *Как выбрать профессию.* Москва: Образование, 1990.
 22. МАТВЕЕВА, Н. Б. Социальная адаптация учащихся специальной (коррекционной) школы VIII вида [Текст] В: Н. Б. Матвеева, Е. С. Погостина // Воспитание и обучение детей с нарушениями развития. – 2004. - №3. С. 47-54.
 23. РОГОВ, Е. И. Настольная книга практического психолога. Кн. 1: *Система работы психолога с детьми разного возраста.* Москва: Гума-нит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. ISBN 5-691-00180-9. ISBN 5-691-00181-7(1).
 24. *Профессиональная ориентация детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях общеобразовательной школы [Электронный ресурс]: сборник методических материалов / А. Н. Ахметова, Н. В. Белокопытова, А. В. Ильина, С. Н. Коваленко, Ю. Г. Маковецкая, С. В. Немцева, Л. А. Папроцкая, Д. Н. Погорелов, Т. Н. Симанович, Т. И. Шалашова, Т. Г. Шаталина.* Челябинск: ЧИППКРО, 2017.
 25. СТОЛЯРЕНКО, Л.Д. *Педагогическая психология.* Ростов-на-Дону: Феникс, 2000. ISBN 5-222-02731-7.