

pentru echipe, pentru persoane cu funcții de conducere).

Secțiunea întâi urmează o structură unitară pe parcursul celor 13 capitole și cuprinde: introducerea conceptelor și asumptiilor legate de dezvoltarea umană, procesele, rolul practicianului (coach) în relația cu clientul, metode și tehnici pentru facilitarea schimbării și dezvoltării. Acest cadru unitar facilitează realizarea de comparații între modele și abordări.

Secțiunea a doua, alcătuită din 11 capitole, detaliază forme și tipuri de coaching fundamentate pe teoriile prezentate în secțiunea întâi. Autorii realizează distincția între forme de coaching și contextul acestuia. Formele de coaching sunt denumite conform scopului pe care îl urmăresc, de exemplu: coaching pentru performanță, de dezvoltare, coaching transformațional. În schimb contextul indică un cadru de intervenție, cum ar fi <viața> - coaching pentru viață, <mediul de afaceri> - coaching pentru organizații. Este o distincție utilă care nu apare în alte lucrări.

Această secțiune prezintă cele mai frecvente tipuri de coaching, cu caracteristicile specifice și dezvoltarea lor. De asemenea, evidențiază rolul practicianului și relația cu clientul. Fiecare capitol debutează cu o prezentare generală a formei de coaching, urmată de o descriere a modelelor și instrumentelor pe care practicienii le pot utiliza în cadrul respectiv. Relația dintre forma de coaching și diferite perspective teoretice este analizată în termeni de avantaje și dezavantaje. Fiecare capitol realizează o legătură explicită între teorie și practică și oferă oportunitatea unor întrebări de reflecție asupra aspectelor prezentate. La final de capitol, autorii ilustrează conținutul cu scurte studii de caz și dau recomandări bibliografice.

Secțiunea a treia pornește de la premisa că în ciuda extinderii ca practică, statutul coaching-ului ca profesie este relativ recent. Prin urmare, analiza riguroasă pe dimensiuni ca: viitorul coaching-ului ca profesie, aspecte de etică, supervizarea, dezvoltarea profesională continuă a practicienilor este binevenită.

Capitolul final, de concluzii, punctează patru teme majore de reflecție recomandate de editori, și anume: rolul constructivismului în practica de coaching; rolul teoriilor și a modelelor personale; dinamica schimbării din domeniul coaching-ului și nevoia de experimentare; eclectismul în utilizarea tehnicilor de coaching.

Așa cum decurge și din sumarizarea principalelor părți, *The Complete Handbook of Coaching* este o primă carte consacrată unei analize ample a perspectivelor teoretice ale coaching-ului. Mai mult, examinează legăturile dintre aceste perspective și contextul, formele și instrumentele coaching-ului. Este o carte care aduce împreună, într-o combinație reușită, o varietate de aspecte legate de coaching. Oferă o hartă comprehensivă a coaching-ului în raport cu diferite contexte.

Cartea are o structură care permite cititorului să abordeze coaching-ul atât din mai multe perspective teoretice, cât și din unghiul aplicațiilor în practică. Astfel, ghidul complet de coaching oferă specialistului – cercetător sau practician – oportunitatea de a identifica și dezvolta un stil propriu de coaching. Deși aduce un volum considerabil de informații, nu formulează răspunsuri la probleme specifice din coaching, ci mai degrabă îl lasă pe cititor să le caute.

De o importanță metodologică considerabilă este identificarea de către autori a unor probleme-cheie din domeniu, prin prisma cărora, atât conceptele de eficiență și eficacitate în coaching cât și modul de interacțiune dintre principiile subiacente, capătă contururi mult mai clare, oferind direcții de acțiune în plan practic, concret.

În esență, prin conținutul sintetic, organizarea pragmatică și sugestiile concrete de acțiune, lucrarea se dovedește a fi o incursiune ghidată în coaching, contribuind la lărgirea bazei de cunoștințe specifică domeniului.

**Drd. Lucia Ratiu**

Universitatea Babeș-Bolyai, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației

**Horia D. Pitariu, Dragoș Iliescu & Daniela Vercellino (2010). *Manual tehnic al SDS (Self-Directed Search) în România / Ghid profesional de utilizare pentru SDS (adaptare după Holland, J. L., Powell, A. B., & Fritzsche, B. A.)*. București: OS România. 164, respectiv 177p.**

Piața forței de muncă în continuă mișcare și schimbare ne determină să fim din ce în ce mai atenți în planurile care privesc profesia pe care dorim să o îmbrățișăm, precum și față de posibilitățile pe care școala ni le oferă, odată absolvită o anumită specializare. În plus, datorită dezvoltărilor

tehnologice, precum și a faptului că economia cunoaște un ritm alert de dezvoltare, problema reconversiei profesionale poate deveni de actualitate.

În ceea ce privește consilierea în carieră, teoria care a marcat domeniul este cunoscută sub denumirea autorului care a propus-o și anume Teoria Holland. Teoria sa, instrumentele de evaluare și intervenția dezvoltată de John Holland pe marginea teoriei sale au revoluționat modalitatea în care este oferită asistența vocațională de către consilieri, școli sau alte instituții. Acest fapt se datorează faptului că teoria are o mare putere de predicție, luând în considerare atât persoana cât și mediul.

Instrumentul de evaluare psihologică asociat teoriei lui Holland a fost dezvoltat relativ timpuriu. După doar un deceniu de la dezvoltarea, testarea și revizuirea tipologiilor privind vocațiile și mediile de muncă (Holland, 1959), Holland a utilizat teoria sa pentru a pune bazele "Self-Directed Search" (SDS, Holland, 1970). Sper deosebire de inventarul oarecum similar dezvoltat de el anterior și anume Inventarul Preferințelor Vocaționale (Holland, 1958), SDS se distinge prin faptul că el este atât un instrument de evaluare cât și unul de intervenție, susținând viziunea lui Holland spre auto-evaluare, auto-ajutorare și auto-căutare, ca reacție la convingerea că nu vor exista niciodată suficienți consilieri care să asiste toți indivizii pentru care este necesară o asistență în trasarea carierei. SDS oferă celor care completează testul o modalitate directă de a investiga persoana proprie și alternativele ocupaționale care i s-ar potrivi cel mai bine.

În acest sens, suntem bucuroși să constatăm că binecunoscutul "test Holland" sau, după cum e numit oficial, "*Self-Directed Search*" (SDS) este acum prezent în piața românească.

Acest instrument a fost tradus în peste 25 de limbi și a fost folosit de mai mult de 30 de milioane de oameni din întreaga lume. Datorită activității profesorului Horia Pitariu, testul este disponibil în România într-o formă incipientă încă din 1994, fiind utilizat în facultăți și centre de consiliere. Însă, prima ediție oficială a SDS, complet adaptată în limba română, a fost editată în 2009, cu un an înainte forma testului fiind aprobată chiar de către autorul acestuia.

Kitul românesc al SDS cuprinde cinci publicații: *Manualul Tehnic* (care conține istoria testului, fiind descrisă dezvoltarea și rezultatele cercetărilor care validează SDS),

*Ghidul Profesional de Utilizare*, cele două caiete, unul de evaluare și celălalt de clasificare profesională; al cincilea material al testului fiind o broșură intitulată *Tu și Cariera ta*, având ca scop ajutorarea persoanelor interesate în vederea înțelegerii alegerilor ocupaționale.

Întrucât SDS este un instrument autoadministrat, autoscorabil și autointerpretabil este nevoie de înțelegerea acestor materiale, înțelegere dobândită însă relativ ușor în urma parcurgerii lor cu atenție și răbdare. Profesioniștii care doresc să ajungă la o cunoaștere profundă a testului ar trebui să parcurgă un modul de training, însă acest lucru nu este nicidecum obligatoriu.

Testul poate fi utilizat în mai multe situații, având ca țintă atât elevi din școli generale, licee, studenți din colegii și universități, cât și adulți din centre de formare, instituții corecționale, centre sau companii de recrutare pentru educație profesională, îndrumare vocațională și plasare a forței de muncă.

Testul, având la bază teoria tipurilor de personalitate vocațională (conform căreia indivizii pot fi clasificați în șase grupe diferite: realist, investigativ, artistic, social, întreprinzător și convențional) și modelele de mediu aferente acestora, se bazează în interpretare pe cele șapte postulate ale tipologiei Holland:

1. Majoritatea indivizilor pot fi incluși într-unul din cele șase tipuri de personalitate: Realist (R), Investigativ (I), Artistic (A), Social (S), Antreprenorial (E) sau Convențional (C).
2. Există șase tipuri de medii : R, I, A, S, E, C.
3. Indivizii caută mediile care le permit manifestarea deprinderilor și abilităților, exprimarea atitudinilor și valorilor tipice pentru ei.
4. Comportamentul unei persoane este determinat de interacțiunea dintre tipul său de personalitate și caracteristicile mediului.
5. Modelul hexagonal ajută la estimarea gradului de congruență dintre persoană și ocupație.
6. Gradul de consistență al mediului sau al persoanei este definit tot prin raportarea la modelul hexagonal.
7. Gradul de diferențiere al unei persoane sau al unui mediu modifică predicțiile care pot fi extrase din

profilul SDS.

Prin urmare, SDS nu doar plasează indivizii într-un anumit tip de personalitate, el ajută la corelarea relației dintre personalitatea fiecăruia și mediul potrivit, oferind un input valoros în consilierea profesională. Deoarece procedurile sunt explicite și materialele testului sunt prezentate de la cele mai mici detalii, testul este ușor de aplicat și folosit, de aceea el a fost încadrat în clasa de teste de tip A, fiind astfel accesibil nu doar psihologilor, ci unei arii ocupaționale mai largi.

Trebuie punctat că SDS realizează o evaluare a potrivirii dintre tipologia persoanei cu mediul de muncă luând în considerare nu doar interesele, ci și cunoștințele, deprinderile și aptitudinile unei persoane. În SUA, SDS este corelat cu Dicționarul de Titluri Ocupaționale (*Dictionary of Occupational Titles*, DOT), putându-se evalua astfel

potrivirea cu peste 12000 ocupații. DOT reprezintă varianta americană a Clasificării Ocupațiilor din România (cunoscută în România sub prescurtarea de COR). Din păcate la momentul publicării variantei românești a testului, autorii versiunii nu au realizat o potrivire a codurilor SDS cu COR-ul, însă este explicabil deoarece acesta este de foarte multe ori acuzat a fi învechit și prea puțin utilizat de către angajatori ca punct de reper.

Este lăudabilă inițiativa de a se adapta și publica un astfel de instrument în România și sperăm că în acest fel deciziile de carieră vor fi luate astfel încât să răspundă nevoilor, dorințelor și aptitudinilor fiecărui individ.

**Andra Beldean**  
SNSPA-FCRP, Psihologie