

încercat să i le explic nu a dorit să înțeleagă, pur și simplu a refuzat comunicarea, a dorit să facă doar un monolog cu percepția falsă pe care și-a creat-o.

Îmi amintesc de o colegă care a fost aproape întreaga viață la catedră titular în altă localitate decât Baia Mare și a luptat cu un sistem care nu a transferat-o, decât în ultimii săi ani de activitate. Această persoană a avut un sigur gând: să se transfere în Baia Mare, legislația mobilității dându-le mereu altora dreptul înaintea ei, de a se titulariza pentru restrângere de activitate și desigur de a preda acasă, dar ea toată viața ei m-a acuzat pe mine pentru că la o ședință publică nu i-am dat ei dreptul de a se transfera înaintea unei alte persoane care era îndreptățită prin lege. Îmi amintesc și acum acea ședință în care i-am cerut doamnei profesor să ajungă la un acord cu persoana îndreptățită, ca aceasta din urmă să-i cedeze ei primul drept, dar ea în loc să negocieze și-a revărsat furia tot asupra mea "pentru că nu am dorit să o ajut". Probabil și eu am fost vinovat pentru că nu i-am dat lui colegei dreptul înaintea lui persoanei îndreptățite, ceea ce categoric ar fi însemnat să încalc legea...

Îmi amintesc de o persoană care a venit la Baia Mare de la Borșa spunându-mi la telefon că va veni să-i citească metodologia de mobilitate, cu toate că eu i-am precizat că o poate citi singură de pe site-ul ISJ Maramureș, că nu pot sta să lectuez metodologia când am treabă și precizându-i că nu pot acorda audiență așa mult timp (eu fiind la mobilitate la cea dată). Am rugat-o frumos să-mi formuleze întrebări după ce citește metodologia cu articol clar pentru a i-l explica, pentru a i-l interpreta. Nu a dorit decât să vină la Baia Mare... De curând am înțeles ce înseamnă analfabet funcțional: cea persoană care știe să citească, citește... și nu e în stare să înțeleagă ce a citit.

Pot da și exemple pozitive enorm de multe, întâlnind în cariera mea și oameni cu capul pe umeri, oameni cu care au putut dialoga, dar și oameni care păreau că nu aud ce le spui, oameni care trăiau doar în lumea lor interioară... complăcându-se în acea lume, fără ca cineva să le poată strica echilibrul, dar care și-au asumat rolul de a educa copiii, fără ca acest rol să-l conștientizeze.

Acum e momentul să mă opresc... voi reveni însă...

Bibliografie

* * * — <https://ro.wikipedia.org/wiki/Management>, consultat la 20.12.2016

* * * — https://ro.wikipedia.org/wiki/Functiile_managementului, consultat la 20.12.2016

prof. Coroiu Mircea-Dumitru

Date contact coordonator:

Coroiu Mircea-Dumitru, 004.0745.042.574
mdcoroiu@gmail.com, <http://www.mdcoroiu.ro>

CENTInfoBM

ISSN 2344-2395 :: ISSN-L 2344-2395

CENTInfoBM

Nr. 4 • 2016

Revistă periodică de educație

Avizată de către:

Inspectoratul Școlar Județean Maramureș
Colegiul Economic „Nicolae Titulescu” Baia Mare

Din cuprins...	Pag.
Cuvânt înainte	2
Virusi	2
Familia	3
Castelul Peleş	4
Laptopul	5
Tehnologia	6
Caracterizarea personajului eponim "Harap Alb"	7
Sunt "ORB" sau "VĂD"?	9
iPhone	10
1073. Square Country	11
Cifruri cu transpoziție în „zig-zag”	12
Paradigmele orientării în carieră	14
Ochiul critic	20
România oportunităților culturale/educative – tendințe apreciative divergente	21
Management educațional — experiențe interumane	22

Colectivul de redacție

Coordonator-șef, redactor-șef, îndrumător-șef - prof. Coroiu Mircea-Dumitru
Coordonatori, redactori, îndrumători - prof. Coroiu Adela-Lioara, prof. Nechita Elena-Oana
Elevii: Costin Iulia-Larisa (11A), Iliș Andreea-Cătălina (11A), Meisaroș Anamaria-Cristina (11A),
Petric Roxana-Lavinia (11A), Groșan Antonia-Denisa (11B), Mureșan Cristina-Laura (11B),
Schleizinger Larisa (11B), Nechita Simion-Radu (10A)
Tehnoredactare computerizată realizată de elevii: Coroiu Ana-Luiza (Școala Gimnazială "Avram Iancu" Baia Mare) și Nechita Simion-Radu (Colegiul Național "Gheorghe Șincai" Baia Mare)

Contact

Acasă: Coroiu Mircea-Dumitru, Baia Mare,
004.0757.042.574, mdcoroiu@gmail.com,
<http://www.mdcoroiu.ro/centinfobm>

Școală: Colegiul Economic „Nicolae Titulescu”
Baia Mare, str. Progresului, nr. 45, tel.
004.0262.224.289, fax. 004.0262.223.331,
colegiul_titulescu@yahoo.com,
<http://www.colegiultitulescu.ro>

ISSN 2344-2395 :: ISSN-L 2344-2395

Cuvânt înainte

"Iar cea (*sămânța*) de pe pământ bun sunt cei ce, cu inimă curată și bună, aud cuvântul, îl păstrează și rodesc într-o răbdare." (Luca VIII, 15). Rodul meu ca profesor, acesta îmi doresc să fie: oameni minunați, pregătiți să schimbe răutatea aceasta ce ne înconjoară, în frumusețe, cu iscusință, cu bunătate, cu milostenie, cu răbdare, cu zâmbetul pe buze, cu respect, cu binefacere, cu dragoste, cu frumos... Cu acest număr îmi doresc să fi contribuit și eu măcar cu acel epsilon matematic la formarea lor, a elevilor mei, în devenirea lor ca Oameni.

prof. Coroiu Mircea-Dumitru

Virusi

Virusul este un program care se instalează singur în computer și provoacă pagube acestuia. Virusii sunt de două feluri:

- virusi hardware
- virusi software

Virusii hardware afectează memoria, hard-discul, iar virusii software afectează fișierele și sistemul de operare. Virusii software modifică dimensiunea fișierelor și distrug fișiere sau șterg informațiile de pe disc. În general virusul se auto-multiplică. Virusii cu auto-multiplicare sunt unii dintre cei mai inteligenți deoarece afectează tot ceea ce ating.

Programe antivirus

Programele antivirus sunt folosite pentru a elimina orice virus existent în calculator. Acestea detectează virusii prin verificarea conținutului fișierelor și semnalarea prezenței semnăturii unui virus cunoscut sau a unor secvențe suspecte în interiorul lor. Antivirusul poate să șteargă programele care sunt infestate de virusi.

Antivirusul pe care îl folosesc eu este Avira. Îl folosesc de foarte mult timp și chiar sunt mulțumită de acesta.

Primii virusi au apărut acum câteva decenii, însă nu au cunoscut o răspândire la scară mondială decât după apariția primelor calculatoare. Virusii se împrăștie atașându-se de alte programe. Adesea, virusul rămâne în memoria calculatorului pentru a putea infesta următorul program lansat în execuție sau următoare dischetă accesată. După modalitatea de funcționare și de tehnicile folosite virusii pot fi invizibili, polimorfici, iar în funcție de programul executabil în care se infiltrează pot fi: virusi MBR, virusi Bs, virusi de fișiere etc.

După părerea mea unul dintre cele mai importante programe instalate în orice computer este antivirusul. Antivirusul Avira mi se pare foarte eficient deoarece oferă o securitate de calitate împotriva amenințărilor de pe internet. Acest antivirus scanează locațiile suspicioase sau întregul hard-disk.



Instalarea unui antivirus este esențială pentru funcționarea calculatoarelor într-o eră în care beneficiem de acces la Internet. Se spune că cea mai bună protecție împotriva atacurilor informatice este asigurată de antivirusii contra-cost.

Unul dintre cele mai folosite și apreciate programe antivirus gratuite este Avast.

Cea mai folosită metodă este detectarea pe bază de semnătură. Pentru a identifica virusii și alte infecții, programele antivirus compară conținutul unui fișier cu un dicționar de semnături de virusi. Deoarece virusii se pot auto-încorpora în fișiere existente, fișierul este scanat nu doar ca un întreg ci și pe bucăți. Identificarea virusilor necunoscuți, ca și detectarea de activități rău intenționate, poate fi făcută pe bază de detecție euristică. O altă abordare euristică este emularea de fișiere. Emularea de fișiere implică executarea unui program într-un mediu virtual (recipient cu nisip) și înregistrarea acțiunilor pe care le efectuează programul. În funcție de acțiunile înregistrate, software-ul poate determina dacă programul este sau nu rău intenționat și apoi efectuează acțiunile corespunzătoare de dezinfectie. Programul antivirus permite scanarea simultană a mai multor suporturi de stocare a datelor.



În concluzie, trebuie să folosim un antivirus cât mai eficient pentru a ne proteja calculatorul de problemele care pot apărea în urma instalării unor programe sau aplicații care conțin virusi și care ne pot afecta computerul.

Bibliografie

http://referat.clopotel.ro/Virusii_informatici-10485.html

<http://independentul.tripod.com/virus.html>

Costin Iulia-Larisa (clasa a XI-a A)

Familia

Familia este darul cel mai de preț, dăruit oamenilor, pe această planetă, de către Cel Atotputernic. Nimic nu se compară cu o atmosferă de pace, liniște, înțelegere, conviețuire pașnică între toți membrii familiei.



Cu puțin efort din partea tuturor, ar putea fi raiul pe Pământ în orice familie. Să nu știi ce este teama de părinți, să nu existe invidii, ranchiună, violențe între frați, nici când sunt mici, nici la maturitatea fiecăruia. Să trăiască toți în unitatea care o dau dragostea, îndelugă-răbdare, armonia, ar fi idealul care ar fi destul de ușor de atins, dacă ar exista mai multă preocupare din partea tuturor. Familia are un rol important în societate, îndeplinind mai multe funcții. Principalele funcții ale familiei sunt: economică, de socializare, de solidaritate și sexual-reproductivă. Funcția economică joacă un rol important prin asigurarea resurselor materiale, financiare, necesare existenței familiei. O dată îndeplinită corespunzător, funcția economică dă libertatea familiei de a se concentra și a îndeplini și celelalte funcții. Această funcție este realizată de cei doi soți prin aducerea veniturilor în urma exercitării unor profesii, prin

procurarea și producerea hranei, a obiectelor de îmbrăcăminte prin transmiterea profesiei și/sau susținerea copiilor în alegerea profesiei. Funcția de socializare este tradusă ca fiind funcția de educare în scopul asimilării de către copii, dar și de ceilalți membri ai familiei, a atitudinilor, valorilor, principiilor, modelelor de comportament caracteristice unui anumit grup social. Rolul funcției de socializare este de a integra în societate persoana, prin educația făcută la toate nivelele cum ar fi: material, fizic, psihologic, moral și spiritual. Această funcție are grade diferite de manifestare, de la o familie la alta în funcție de preocuparea într-o mare sau mai mică măsură privind educarea membrilor săi. Funcția de solidaritate constă în asigurarea unității și stabilității familiei, implicând manifestarea sentimentelor de afecțiune, de respect, de apartenență la grupul familial, a încrederii membrilor unii în alții, a dezvoltării intimității, a ajutorării și susținerii reciproce de-a lungul timpului. Această funcție are un grad din ce în ce mai slab de manifestare în zilele noastre, fapt dovedit prin creșterea ratei divorțurilor, a înmulțirii relațiilor de concubinaj, a celibatarilor și a familiilor monoparentale. Funcția sexual-reproductivă are în vedere satisfacerea sexuală reciprocă a celor doi soți și aducerea pe lume a copiilor. Cele două componente ale acestei funcții sunt tratate diferit în funcție de familie punându-se accentul fie pe împlinirea sexuală în unele familii, în timp ce în alte familii se acordă o importanță deosebită aducerii pe lume a copiilor. Realizarea acestei funcții depinde și de factori cum ar fi gradul de cultură avut de cei doi parteneri, gradul și tipul de educație primit, influențele religioase, dorința și caracteristicile fizice și psihologice ale celor doi soți. S-a constatat că în zilele noastre, în societățile mai avansate economic, cuplurile și familiile tind să pună accent din ce în ce mai mult pe împlinirea afectiv-sexuală în detrimentul celei reproductive.

Bibliografie

https://ro.wikipedia.org/wiki/Psihologia_familiei

<http://www.resursecrestine.ro/eseuri/10885/familia>

Ilieș Andreea-Cătălina (clasa a XI-a A)

Castelul Peleş

Castelul Peleş este un palat din Sinaia, construit între 1873 și 1914. Fostă reședință de vară a regilor României, în prezent este muzeu.

Castelul Peleş din Sinaia, reședința de vară a regilor României, a fost construit la dorința regelui Carol I al României (1866—1914), după planurile arhitecților Johannes Schultz, Carol Benesch și Karel Liman, și a fost decorat de celebrii decoratori J. D. Heymann din Hamburg, August Bembé din Mainz și Bernhard Ludwig din Viena.

Castelul Peleş este unul dintre cele mai importante edificii de tip istoric din România, având caracter de unicat și este, prin valoarea sa istorică și artistică, unul din cele mai importante monumente de acest fel din Europa celei de a doua jumătăți a secolului al XIX-lea.



Principele Carol I, ales domn al României în 1866, vizitează pentru prima dată Sinaia în luna august a aceluiași an, rămânând încântat de frumusețea respectivelor locuri. Pe vremea aceea, Sinaia era un mic sat de munte, numit Podul Neagului. Domnitorul hotărăște construirea unui castel într-un loc retras și pitoresc: Piatra Arsă. Câțiva ani mai târziu, în 1872, el cumpără terenul (1000 de pogoane), iar lucrările încep în 1873, sub conducerea arhitecților Johannes Schultz, Carol Benesch și Karel Liman. Mai întâi, lucrătorii au depus eforturi pentru a stăpâni elementele capricioase ale naturii, cum ar fi cursurile subterane de apă sau alunecările de teren.

Celor 300 de muncitori care au lucrat aici le-au trebuit doi ani pentru terminarea amenajărilor; în tot acest timp, domnitorul a supravegheat personal, în detaliu, lucrările. În 1875 se pune piatra de temelie a castelului, sub care sunt îngropate câteva zeci de monede de aur de 20 de lei, primele monede românești cu chipul lui Carol I.

Bibliografie

https://ro.wikipedia.org/wiki/Castelul_Pele%C8%99

Meisaroș Anamaria-Cristina (clasa a XI-a A)

Laptopul

Un laptop este un calculator personal portabil, mobil, ușor și îndeajuns de mic pentru a putea fi ținut pe genunchi în timpul utilizării. Un laptop integrează cele mai multe dintre componentele tipice a unui calculator de birou—un ecran, o tastatură, un dispozitiv de indicare (touchpad), difuzoare, precum și o baterie, toate într-o singură unitate.

În septembrie 1975 a apărut, disponibil, primul calculator portabil comercial numit IBM 5100. Pe măsură ce au fost acceptate dispozitivele cu procesare pe 8 biți, numărul calculatoarelor portabile a crescut rapid.



Caracteristici

Avantaje

Dimensiunile reduse, portabilitatea, absența cablurilor și consumul redus sunt principalele avantaje ale laptopurilor comparativ cu calculatoarele desktop.

Dezavantaje

Datorită tastaturii mici și a ecranului de dimensiuni reduse, utilizarea îndelungată a laptopurilor poate duce la disconfort.

Datorită portabilității lor, laptopurile sunt supuse mai mult uzurii și a deteriorării decât calculatorul desktop.

Una din principalele probleme ale laptopurilor este supraîncălzirea.

Durata maximă de utilizare a bateriei poate scădea de la 1-2 ore la 30 de minute după 2 ani de utilizare.



Bibliografie

<https://ro.m.wikipedia.org/wiki/Laptop>

http://www.google.ro/search?site=webhp&tbn=isch&source=hp&ei=xliqVs07gdWyAcOws4AO&q=laptopuri&oq=&gs_l=mobile-gws-hp.1.0.4113.0.0.0.4112.1.1.0.0.0.0.212.212.2-1.1.0...0...1c.64.mobile-gws-hp..0.1.211.3.HMhlzH2BdyY#imgrc=8bPU-fa9lg1E-M%3A

http://www.google.ro/search?site=webhp&tbn=isch&source=hp&ei=xliqVs07gdWyAcOws4AO&q=laptopuri&oq=&gs_l=mobile-gws-hp.1.0.4113.0.0.0.4112.1.1.0.0.0.0.212.212.2-1.1.0...0...1c.64.mobile-gws-hp..0.1.211.3.HMhlzH2BdyY#tbn=isch&q=primul+laptop&imgrc=gsBS8cYQR1NRcM%3A

Petric Roxana-Lavinia (clasa a XI-a A)

Tehnologia

Tehnologia a avansat atât de mult încât este prezentă peste tot în viața noastră și nu există aproape niciun loc de pe glob unde să nu fi pătruns acest trend important al ultimelor două secole. Chiar dacă la începutul avansului tehnologic, aceasta era folosită numai în procesul de producție, acum a ajuns și în casele noastre astfel că viața ni s-a schimbat într-un mod radical. Nu își imagina nimeni că lumea va ajunge așa cum este astăzi și de asemenea nimeni nu își poate imagina ce va fi nici pe o perioadă scurtă de 10 ani pentru că lucrurile evoluează din ce în ce mai rapid în această industrie. Avantajele tehnologiei sunt multiple pentru omenire, dar fiecare avantaj poate deveni în același timp și un dezavantaj fiindcă tehnologia este o sabie cu două tăișuri. Firește că majoritatea indivizilor se gândesc numai la efectele pozitive, însă totul trebuie văzut din cel puțin două perspective pentru a avea o imagine de ansamblu. Sigur, tehnologia ne ajută să fim mai rapizi atât în procesul de comunicare cât și în orice am face de la durata timpului de călătorie până la rapiditatea de a găti mâncare, însă aceasta are și efecte negative. Cei mai mulți dintre noi se bazează excesiv pe tehnologie devenind practic dependenți de ea. Nu mai putem face nici măcar niște lucruri elementare fără a utiliza aparatură electrocasnică, de exemplu.

Dacă am rămâne fără energie electrică pe o perioadă mai lungă de o zi cel mai probabil ar fi că mulți dintre noi ar suferi destul de mult. Orice sferă a vieții noastre s-a „tehnologizat”. Din păcate, tehnologia ne face să devenim mai impersonali, să comunicăm din ce în ce mai mult prin intermediul diferitelor site-uri sau cu ajutorul telefonului și ne pierdem ușor, ușor capacitățile de a vorbi față în față cu o persoană. Mulți copii nu mai ies afară să se joace fiindcă fac acest lucru pe computerul personal și devin astfel încă de mici sedentari și cu posibile probleme de adaptare la societate. După cum spuneam tehnologia ne face viața mai ușoară, însă nu ar trebui să depindem în totalitate de ea. Trebuie să vedem clar care sunt dezavantajele și care sunt avantajele, astfel încât să putem alege o variantă care să nu ne afecteze extrem de mult pe viitor. Aceeași tehnologie



poate fi folosită și în medicină pentru a salva oameni, dar și în conflicte armate pentru a distruge inamicii. Omul trebuie să controleze tehnologia și nu tehnologia pe om, însă va mai dura mult timp până când majoritatea oamenilor își vor da seama că nu au neapărat nevoie de tehnologie pentru orice, însă e posibil ca atunci să fie prea târziu.

Bibliografie

www.google.ro

<http://ro.wikipedia.org>

www.bunadimineata.ro

Groșan Antonia-Denisa (clasa a XI-a B)

Caracterizarea personajului eponim "Harap Alb"

Ca orice basm, "Povestea lui Harap-Alb" ilustrează o altă lume decât cea reală, personajele fiind împărați și crai, Sfânta Duminică, animale și găze fermecate, eroi cu trăsături fabuloase, alături de personaje realiste aduse de Ion Creangă din Humuleștiul natal, ceea ce-i conferă acestei creații originalitate inconfundabilă. Basmul cultivă înalte principii morale ca adevărul, dreptatea, cinstea, prietenia, răbdarea, ospitalitatea, generozitatea, curajul, vitejia prin personajele pozitive și comdamnă nedreptatea, răutatea, minciuna întruchipate de zmei, balauri sau spâni.



Personajele sunt reale și fabuloase, acestea din urmă având puteri supranaturale și putându-se metamorfoza în animale, plante, insecte sau obiecte ori pot să reînvie, prin leacuri miraculoase, pe cei care sunt omorâți. Harap-Alb, fecior de crai, este un Făt-Frumos din basmele populare, destoinic și curajos, dar rămâne în zona umanului, fiind prietenos, cuminte și ascultător, ca un flăcău din Humulești. El este un personaj pozitiv și întruchipează înaltele principii morale cultivate de orice basm, ca adevărul, dreptatea, cinstea, prietenia, ospitalitatea, curajul, vitejia, trăsături ce reies indirect din întâmplări, fapte, din propriile vorbe și gânduri și direct din ceea ce alte personaje spun despre el.

Călătoria pe care o face pentru a ajunge împărat este o inițiere a flăcăului în vederea formării lui pentru a deveni conducătorul unei familii, pe care urmează să și-o întemeieze. El parcurge o perioadă de a deprinde și alte lucruri decât cele obișnuite, de a învăța și alte aspecte ale unei lumi necunoscute până atunci, experiență necesară viitorului adult. Semnificația numelui reiese din scena în care Spânul îl păcălește pe fiul craiului să intre în fântână: "Fiul craiului, boboc în felul său la trebi de aieste, se potrivește Spânului și se bagă în fântână, fără să-i trăsnească prin minte ce i se poate întâmpla". Naiv, lipsit de experiență și excesiv de credul, fiul craiului își schimbă statutul din nepot al împăratului Verde în acela de slugă a Spânului, numele lui poate fi un oximoron, Harap-Alb putând însemna "negru-alb", deoarece "harap" înseamnă "negru, rob".

Faptele eroului rămân și ele în limita umanului, probele care depășesc sfera realului fiind trecute cu ajutorul celorlalte personaje, înzestrate cu puteri supranaturale. Codrul în care se rătăcește simbolizează lumea necunoscută flăcăului, care greșește pentru prima oară, neținând cont de sfatul tatălui său, de a se feri de omul spân. Deși cuminte și ascultător de felul său, nesocotirea acestei restricții declanșează asupra flăcăului un șir nesfârșit de întâmplări neplăcute și periculoase, care-i pun deseori viața în primejdie. Lipsit de experiență, "boboc în felul său la trebi de aieste", mezinul craiului devine sluga Spânului, își asumă și numele de Harap-Alb, dovedind în același timp loialitate și credință față de stăpânul său, întrucât jurase pe paloș, își respectă cuvântul dat, rod al unei solide educații căpătate în copilărie, de a fi integru și demn, capabil să-și asume vinovăția, cu toate urmările ce decurg din faptul că nu urmase sfatul tatălui. Cinstit din fire, Harap-Alb nu-l trădează niciodată pe Spân, deși un stăpân tiran ca acesta ar fi meritat. De pildă, atunci când se întoarce spre împărăție cu pielea și capul cerbului fabulos, "piatra cea mare din capul cerbului strălucea" atât de tare, încât mulți crai și împărați îl rugară să-i "deie bănăret cât a cere el, altul să-i deie fata și jumătate din împărăție, altul să-i deie fata și împărăția întreagă", dar Harap-Alb și-a urmat calea fără să clipească, ducând bogăția întreagă stăpânului. O singură dată a sovăit voinicul, atunci când, îndrăgostindu-se de fata împăratului Roș, "mai nu-i venea s-o ducă" Spânului. Probele la care îl supune Spânul sunt menite a-l deprinde pe flăcău cu greutățile vieții, cu faptul că omul trebuie să învingă toate piedicile ivite în viața sa, pregătindu-l pentru viitor, când va trebui să-și conducă propria gospodărie, propria familie. Ca și în viața reală, flăcăul este ajutat de cei mai buni prieteni, calul fabulos și de Sfânta Duminică. Harap-Alb este umanizat, el se teme, se plânge de soartă, cere numai ajutorul acelora în care avea încredere, semn că învățase ceva din experiența cu Spânul. Depășind cu bine toate probele, flăcăul demonstrează că e "soi bun" (G. Călinescu) prin valorile morale care compun codul comportamentului țărănesc: inteligența, bunătatea, perseverența, răbdarea, capacitatea de adaptare la diverse situații ale vieții. De asemenea, altruismul, sufletul lui bun, dragostea pentru albine și furnici îl fac să le ocrotească și să le ajute atunci când le întâlnește în drumul său, chiar dacă pentru asta trebuie să treacă prin apă ori să zăbovească pentru a le construi un adăpost. Sigur că binele pe care Harap-Alb îl face se întoarce atunci când el însuși se află în impas, crăiasa furnicilor și cea a albinelor salvându-i, de asemenea, viața.

O experiență determinantă pentru maturizarea lui o constituie întâlnirea cu omul roș, care este un alt pericol de care ar fi trebuit să se ferească, așa cum îl sfătuisese tatăl. Episodul călătoriei spre curtea împăratului Roș este un neconținut prilej de inițiere a flăcăului (călătoria este un mijloc de cunoaștere), deprinzând acum învățătura că orice om, cât de neînsemnat ori de ciudat ar părea, poate fi de folos, tânărul deprinzând experiență mai ales în cunoașterea speciei umane. Harap-Alb are capacitatea de a-și face prieteni adevărați, loiali, care să-l ajute în orice împrejurare dificilă a vieții sale, aceștia folosindu-și tocmai trăsăturile dominante,

devenite - la nevoie - adevărate talente: "tot omul are un dar și un amar, și unde prisosește darul, nu se mai bagă în samă amarul".

În această perioadă a inițierii, Harap-Alb cunoaște dragostea aprinsă pentru o fată de împărat, care vine, așadar, din aceeași lume cu el, pregătindu-l pentru căsătorie, unul dintre reperele finale ale devenirii sale. Probele de la împărăția fetei trimit spre ritualurile țărănești ale peștului, între care însoțirea mirelui de un alai de tineri, trecerea lor prin foc, alegerea motivată a miresei, ospățul oferit de gazdă sunt tot atâtea încercări la care îl supune viitorul socru și cărora mirele trebuie să le facă față. Ultima probă la care îl supune fata este, de data aceasta, o demonstrație a calităților viitoarei soții, care va ști să aibă grijă de bărbatul ei, să-i stea aproape la bine și la rău, acest fapt fiind ilustrat atunci când ea îi salvează viața, trezindu-l din morți. Această întâmplare simbolizează ideea că acum Harap-Alb redevine el însuși, fiul craiului, scăpând de povara jurământului făcut Spânului, acela că îi va fi slugă "până când va muri și iar va învia". Ca și Nică, Harap-Alb parcurge o perioadă de formare a personalității, care, deși înzestrat cu importante calități, are slăbiciuni omenești, momente de tristețe și disperare, de satisfacții ale învingătorului, toate conducând la desăvârșirea lor ca oameni.

Bibliografie

Ion Creangă a apărut în revista Convorbiri literare, la 1 august 1877, apoi a fost publicat în același an în ziarul "Timpul" de către Mihai Eminescu, Editura Agora.

www.google.ro

<http://www.ebacalaureat.ro>

www.wattpad.com

<http://ro.wikipedia.org>

Cartea definitivă pentru Lb. și Lit. Română.

Mureșan Cristina-Laura (clasa a XI-a B)

Sunt „ORB” sau „VĂD”?

Trăim într-o societate unde normalul pare a fi intrat în sfera anormalului și invers. Toată lumea este specialistă în toate și nimic. Toți observăm ce se întâmplă și nu demonstrăm asta prin atitudine. Suntem înconjurați de o mulțime de oameni care nu au încercat niciodată senzații de vreun fel, de altfel, atât de banale pentru noi. Deseori mă întreb dacă aș putea să mă gândesc cum ar fi viața mea fără să dețin unul din simțurile umane de bază. Probabil ar fi ceva greu de suportat, acum când deja am cunoscut plăcerea și utilitatea deținerii lor. Am observat însă că incertitudinea simțirii mele nu se regăsește la cei care chiar nu au toate simțurile. Am cunoscut un băiat, surd din naștere. Vitalitatea, dorința de a descoperi, creativitatea în a-și îmbunătăți stilul de viață m-au șocat. A dat dovadă de ceva ce nu credeam că este posibil să dețină: arta de a trăi frumos. Probabil viața și, dacă ai noroc să ai parte de oameni curați la suflet în preajma ta, te ajută să lupți în permanență cu tine însuși pentru a-ți găsi propria cale, propriul drum în viață.

Auzul este ceea ce numesc eu „gustul ciudat, feeric și minunat al vieții”. Cum să poți accepta aceasta când deja cunoști frumosul?

A nu auzi este echivalent cu a nu cunoaște. Și, cu toate acestea, este destul de greu să ne gândim la noi ca și când nu am auzi. Răutățile lumii, concepțiile, miturile despre astfel de oameni mă fac să mă gândesc la o viață anostă, delicată și tristă pe care aș fi obligat să o duc. Dar, cred cu convingere că o fire optimistă, plină de viață, ar trebui să facă față acestor tipuri de provocări. Aceasta ar fi ideea mea despre lipsa unui simț... dar, cum aș putea să spun altfel, acum când Dumnezeu a avut grijă să dețin adevărul absolut dăruindu-mi viața cea prețioasă? Ne rămâne nouă, tuturor să reflectăm constant asupra aspectelor vieții și să găsim în permanență resursa din noi prin care să fim alături de cei care au nevoie, nu de minuni... CI DE OAMENI.

Nechita Simion-Radu (clasa a X-a A)

iPhone

iPhone este un telefon mobil de tip smartphone. A fost anunțat de către Steve Jobs, fost CEO al companiei americane Apple Inc., în timpul discursului său de la Macworld Conference & Expo de la 9 ianuarie 2007. iPhone are suport pentru push e-mail, telefonie mobilă GSM, SMS, navigare web. În plus este dotat cu un ecran de tip touchscreen (tactil), include funcțiile găsire și la playerele media de tip iPod și rulează o variantă a sistemului de operare Mac OS X, numită actualmente iOS. Capabilitățile iOS sunt un element cheie al succesului pe piață al iPhone-urilor. iPhone este cel mai vândut gadget din toate timpurile, cu peste 215 milioane de unități livrate până în vara anului 2012.



Dispozitivul este un telefon mobil de generație 2.5G, quad band, GSM, EDGE. Este echipat cu Wi-Fi (802.11b/g/n) și Bluetooth 2.0, precum și cu o cameră foto de 2 megapixeli. Are suport pentru rotirea automată a imaginii pe verticală sau orizontală. iPhone nu dispune de o tastatură fizică, introducerea informației realizându-se prin intermediul interfeței software de tip grafic, implementată cu ajutorul ecranului tactil (sensibil la

atingere). iPhone a fost lansat în Statele Unite la data de 29 iunie 2007, fiind disponibil în magazinele companiilor Apple (v. Apple Store) și AT&T. Modelul inițial a căpătat ulterior denumirea „iPhone 2G”. La 11 iulie 2008 Apple a lansat modelul „iPhone 3G”, compatibil cu standardul GSM 3G și cu GPS asistent. În România terminalul iPhone 3G a fost lansat la Orange la 22 august 2008, iar în Republica Moldova acesta este distribuit oficial de Orange Moldova începând cu 31 octombrie 2008.

Compania americană Cisco Systems deține marca înregistrată pentru iPhone și vinde o linie de telefoane sub numele (brand-ul) "Linksys"; problema nu a fost complet rezolvată până la momentul anunțului lui Jobs.

Modelul iPhone 4 a început să fie vândut în Europa la 24 iunie 2010. Acesta s-a vândut în peste 50 de milioane de exemplare, fiind unul dintre cele mai bine vândute telefoane din lume. Modelul iPhone 4S a început să fie vândut în Europa la 14 octombrie 2011, Apple are cel mai vast magazin online de aplicații pentru telefoane mobile din lume - App Store - cu peste 350.000 de aplicații, acestea înregistrând peste 10 miliarde de descărcări (download) la nivel global. App Store atrage peste 30,5 milioane de download-uri de aplicații zilnic, echivalentul a circa 350 aplicații pe secundă. Prin comparație, magazinul similar al Nokia, Ovi, atrage circa 1,5 milioane descărcări în fiecare zi, echivalentul a 22 aplicații pe secundă.

Controverse. În aprilie 2011 doi cercetători din domeniul securității IT au descoperit că sistemele de operare ale aparatelor iPhone, iPad și iPodtouch ale companiei americane Apple conțin un fișier care înregistrează detaliat locul în care se află posesorul pe parcursul unei perioade de luni sau chiar ani.

Alte surse de încredere indică faptul că aceste date sunt transmise imediat la Apple, în secret și fără știința posesorului, prin rețeaua celulară; Apple le colecționează asiduu începând încă din 2008. În multe țări din lume această activitate este ilegală.

Bibliografie

<https://ro.m.wikipedia.org/wiki/IPhone>

Schlezinger Larisa (clasa a XI-a B)

1073. Square Country (<http://acm.timus.ru/>)

Time limit: 1.0 second

Memory limit: 64 MB

There live square people in a square country. Everything in this country is square also. Thus, the Square Parliament has passed a law about a land. According to the law each citizen of the country has a right to buy land. A land is sold in squares, surely. Moreover, a length of a square side must be a positive integer amount of meters. Buying a square of land with a side a one pays a^2 quadrics (a local currency) and gets a square certificate of a landowner.

One citizen of the country has decided to invest all of his N quadrics into the land. He can, surely, do it, buying square pieces 1×1 meters. At the same time the citizen has requested to minimize an amount of pieces he buys: "It will be easier for me to pay taxes," — he has said. He has bought the land successfully.

Your task is to find out a number of certificates he has gotten.

Input

The only line contains a positive integer $N \leq 60\,000$, that is a number of quadrics that the citizen has invested.

Output

The only line contains a number of certificates that he has gotten.

Sample

input	output
-------	--------

Problem Author: Stanislav Vasilyev

Problem Source: Ural State Univerisity Personal Contest Online February'2001 Students Session

//Timus.1073

```
#include <iostream>
#include <cstdio>
#include <algorithm>

using namespace std;

int main(){
    int n;
    cin >>n;
    int a[60001];
    a[0]=0;
    for(int i=1;i<=n;++i){
        a[i]=i+1;
        for(int j=1;j*j<=i;++j)
            a[i]=min(a[i],1+a[i-j*j]);
    }
    cout <<a[n] <<"\n";
    return 0;
}
```

prof. Coroiu Mircea-Dumitru

Cifruri cu transpoziție în „zig-zag”

Este adesea folosit de școlari, aceștia trimițându-și uneori mesaje astfel. Mesajul este scris alternând literele pe rânduri separate, sus și jos. Șirul literelor de pe rândul de jos e apoi atașat la capătul șirului de sus pentru a crea mesajul criptat final. De pildă:

```
SECRETUL ESTE PRIZONIER.
SECRETUL ESTE PRIZONIER.
SCEU SEPIOIRERTLET RZNE.
```

Destinatarul poate reface mesajul inversând pur și simplu procedeul. O altă variantă este a face „zig-zag” cu perechi de litere.

A. Pentru codificare se poate utiliza programul:

```
program zig_zag;
const fin='1.in';
      fout='1.out';
var f:text;
      c:char;
      s1,s2:string;
      i:byte;
begin
    assign(f,fin); reset(f);
```

```
s1:=''; s2:=''; i:=0;
while not(eof(f)) do begin
    read(f,c); inc(i);
    if i mod 2= 1 then s1:=s1+c
    else s2:=s2+c;
end;
close(f);
assign(f,fout); rewrite(f);
write(f,s1,s2);
close(f);
end.
```

În cazul fișierului de intrare „1.in”:

SECRETUL ESTE PRIZONIER.

Vom avea următorul conținut în fișierul de ieșire “1.out”:

SCEU SEPIOIRERTLET RZNE.

B. Pentru decriptare am putea avea varianta:

```
program zig_zag_de;
const fin='1.out';
      fout='1.fin';
var f:text;
      s1,s2,s,text_clar:string;
      i,max:byte;
begin
    assign(f,fin); reset(f);
    read(f,s);
    if length(s) mod 2=0 then begin
        s1:=copy(s,1,length(s) div 2);
        s2:=copy(s,length(s) div 2 +1,length(s) div 2);
        max:=length(s2);
    end else begin
        s1:=copy(s,1,length(s) div 2+1);
        s2:=copy(s,length(s) div 2 +2,length(s) div 2);
        max:=length(s1);
    end;
    text_clar:='';
    for i:=1 to max do
        text_clar:=text_clar+s1[i]+s2[i];
    close(f);
    assign(f,fout); rewrite(f);
    write(f,text_clar);
    close(f);
end.
```

Dacă fișierul de intrare este același „1.out”, atunci conținutul fișierului de ieșire „1.fin” va fi:

SECRETUL ESTE PRIZONIER.

Bibliografie

Singh, Simon, (2005), *Cartea codurilor – istoria secretă a codurilor și a spargerii lor*, Editura Humanitas, București, 376p [pag. 18-19]

prof. Coroiu Mircea-Dumitru

Paradigmele orientării în carieră

În contextul socio-economic actual, găsirea și păstrarea unui loc de muncă este un obiectiv general destul de dificil care presupune perseverență, tenacitate și un plan de carieră. Termenul de carieră este asociat cu ideea de mișcare ascendentă sau de avansare a unei persoane într-un domeniu de activitate dorit, cu scopul de a obține mai mulți bani, mai multă responsabilitate sau de a dobândi mai mult prestigiu și mai multă putere.

În Dicționarul de psihologie coordonat de Ursula Șchiopu, întâlnim descrierea conform căreia cariera este „Succesiunea statutelor și rolurilor ocupate de o persoană în cursul vieții sale”.

Cariera este influențată de un spectru larg de factori: nevoi personale, context social și economic, interese, alte preocupări ale vieții adulte etc. Deși muncesc foarte mult, unii oameni nu simt că ar ajunge undeva în urma eforturilor depuse. Unul dintre motivele pentru care acest lucru se întâmplă este acela că nu acordă suficient timp cu ei înșiși pentru a se întreba ce vor cu adevărat de la viața lor și care sunt scopurile pe care doresc să le atingă. Unii adulți au cunoștințe bogate și pregătire profesională diversă, însă nu reușesc să își constituie singuri un plan sau câteodată nu sunt conștienți de potențialul și abilitățile lor, moment în care au nevoie de ajutor sau asistență în dezvoltarea carierei.

Un plan inteligent de carieră pornește prin stabilirea unui scop. În elaborarea Planului de Carieră urmărim parcurgerea succesivă a etapelor: autocunoaștere, fixarea obiectivelor cu stabilirea unor planuri strategice și transpunerea lor în practică. Autocunoașterea, aprecierea corectă a capacităților individuale permite un pronostic, favorabil sau nu, referitor la reușita profesională și la succesul inițiativelor profesionale. Autocunoașterea și așteptările se dezvoltă odată cu vârsta și cu experiențele prin care trece individul uman. Așteptările pe care tinerii le au față de primul loc de muncă variază în funcție de motivațiile profesionale ale acestora, care devin în prezent din ce în ce mai concentrate în jurul nevoii de statut și de securitate financiară. Înainte de a începe redactarea planului de carieră, trebuie să știm cine suntem și unde vrem să ajungem. Trebuie să ne gândim la stilul nostru de viață actual și la viața pe care ne-o dorim, la ce ne place și la ce evităm, la ce ne pasionează, la punctele forte, dar și la cele slabe.

Trebuie să analizăm experiența noastră profesională, studiile, inteligența emoțională, inteligența generală sau specifică, aptitudinile pe care le-am dezvoltat, cunoștințele tehnice și caracteristicile personale. Trebuie să ne gândim la personalitatea noastră: Suntem o fire introvertită sau extrovertită?, Ne place să planificăm sau să acționăm?, Ne place rutina sau schimbarea?, Vrem să lucrăm la birou sau pe teren? Preferăm să muncim singuri sau în echipă? etc.

Autocunoașterea poate însemna răspunsuri la câteva întrebări simple pe care tinerii și le poate adresa despre ei înșiși, puțină muncă de cercetare despre propria persoană. Pot afla astfel, informații prețioase despre ei prin:

A. Realizarea unei liste cu toate activitățile care le fac plăcere.

B. Rememorarea experiențelor anterioare.

C. Cum își petrec timpul liber? Ce le place să facă când au o clipă liberă?

D. Feedbackul primit de la prieteni, colegi sau alte persoane cu care interacționează!

E. Realizarea unei analize atente a informațiilor pe care le-au adunat până la acest moment!

Cea mai potrivită profesie ar fi cea în care activitățile de bază sunt cele care îi plac cel mai mult. Acestea sunt activitățile pentru care are înclinații naturale și pot să-i trezească interesul tânărului și, pentru care, probabil, dispune de cunoștințele și abilitățile necesare.

Indiferent de concluzii, pentru mai multă eficiență în carieră, tânărul trebuie:

A. Să investească în formarea sa continuă

Deși a absolvit cu succes o facultate sau un masterat, poate constata curând că nu toate cunoștințele și aptitudinile acumulate în ultimii ani de studii se pliază pe realitatea pieței forței de muncă. O idee bună este folosirea timpului liber pentru a urma cursuri și instruiți în domeniul pe care l-a ales și a obține certificările apreciate de angajatori în domeniu.

B. Să fie flexibil cu ceea ce oferă piața

Foarte puțini absolvenți se angajează de la început pe poziția visată. Cel mai bine pentru reușita în carieră este să fie conștient că găsirea jobului ideal este un drum, uneori mai lung, alteori mai scurt, dar întotdeauna plin de provocări și compromisuri.

Globalizarea, mondializarea, progresele tehnologice și evoluția demografică antrenează tot felul de mutații la nivel economic astfel încât generează insecuritate pe piața muncii. Strategia de la Lisabona revizuită, răspunde provocărilor sociale impuse de mondializare printr-un concept nou- flexicurizare (flexicurity) care exprimă raportul dintre flexibilitatea angajatorilor și securitatea lucrătorilor.

Flexicuritatea înseamnă, practic, flexibilizarea pieței forței de muncă (în sensul liberalizării accesului și a ieșirii de pe piață, modernizarea legislației muncii, stimularea participării categoriilor defavorizate – tineri, femei, persoane în vârstă) simultan cu creșterea securității în fața riscurilor sociale (condiții de muncă mai sigure, prelungirea vieții active în condițiile formării profesionale pe toată durata vieții).

Flexibilitatea presupune o organizare flexibilă a muncii, astfel încât angajații să își poată satisface atât nevoie personale cât și pe cele profesionale, să poată participa la cursuri de formare și de perfecționare și să poată menține ore de lucru cât mai flexibile și adaptate nevoilor lor. Aceasta presupune, de asemenea, crearea unui mediu oportun atât pentru angajatori, cât și pentru angajați în ceea ce privește schimbarea locului de muncă. Securitatea presupune pe de altă parte siguranța locului de muncă, a unei evoluții cât mai armonioase în cadrul acesteia, iar în caz de șomaj a unui ajutor în găsirea unui nou loc de muncă. Flexicuritatea carierei propune un echilibru între nevoia de flexibilitate și cea de securitate a carierei, între dorința de a exercita profesia dobândită și nevoia de a avea un loc de muncă. În alte cuvinte, flexicuritatea carierei, asigură subiectului „PLANUL B” sau trasee

profesionale alternative în situația în care parcurgerea traseului profesional principal „A” suferă anumite impedimente.

Sub aspect economic, cariera reprezintă o succesiune a pozițiilor profesionale ocupate de o persoană. Sociologic, aceasta este privită ca o succesiune de roluri, fiecare rol fiind baza celui care va urma. Sub aspect psihologic, alegerea carierei și succesul profesional țin de aptitudinile, interesele, valorile, trebuințele, experiența anterioară și aspirațiile fiecărui individ.

Potrivit teoriei lui Holland orientarea către carieră ar trebui să se facă în funcție de unul din tiparele personalității individului:

1. Persoanele convenționale preferă în mare parte activități organizate, supuse unor reguli și proceduri interne. Este vorba, de obicei, de activități ce presupun organizarea informației scrise sau numerice, analize ce utilizează algoritmi și, în general, proceduri standard stabilite dinainte cu precizie. Aceste persoane sunt conformiste, ordonate, eficiente și practice, însă lipsite de imaginație și creativitate.

2. Persoanele artistice sunt total opuse celor convenționale preferând activități nesistematice care implică forme expresive de scriere și exprimare verbală sau vizuală. Majoritatea sunt imaginativi, intuitivi, independenți, dar în același timp sunt dezordonati, emotivi, nepractici.

3. Persoanele investigative sunt orientate spre activități predominant intelectuale, care presupun rezolvarea de probleme și situații teoretice, explicarea cauzelor și naturii fenomenelor. Acestea preferă să se ocupe de aspectele abstracte în lumea lor profesională, sunt într-o permanentă căutare a adevărului. Preferă ideile abstracte, sarcinile mai puțin concrete având aptitudini pentru domeniile matematic și științific.

4. Realistii se implică întotdeauna în activități de manipulare fizică a obiectelor, dând dovadă de spontaneitate, stabilitate, simț practic. Sunt însă timizi, conformiști și lipsiți de intuiție.

5. Persoanele de tip social sunt opuse realistilor. Acestea se implică în activități ce presupun informare, ajutorare, dezvoltarea altora. Sunt persoane comunicative, prietenoase, amabile, diplomatice. De aceea, este puțin probabil să se simtă bine în medii profesionale ordonate, sistematizate, cu reguli rigide și activități structurate, previzibile.

6. Întreprinzătorii sunt oameni ce preferă lucrul în echipă, dar au tendința de a-și controla și conduce colegii fiind focalizați pe obiectivele organizaționale și economice. Ca aspecte pozitive găsim: încredere în sine, ambiție, energie, extroversie. Partea mai puțin plăcută este reprezentată de dominare, sete de putere și impulsivitate.

Managementul carierei este un punct de interes atât pentru angajat cât și pentru angajator. Reprezintă un proces de proiectare și implementare a scopurilor, strategiilor și planurilor care permit organizației să-și satisfacă necesitățile de resurse umane, iar indivizilor să-și îndeplinească scopurile carierei lor. Conform americanilor, managementul carierei se desfășoară pe două planuri distincte: planificarea carierei organizaționale care are drept scop integrarea necesităților de

resurse umane pe termen scurt și pe termen lung și dezvoltarea unui plan al carierei individuale și planificarea carierei individuale având la bază evaluarea capacităților, abilităților și intereselor personale, înregistrarea datelor privind oportunitățile organizaționale, stabilirea scopurilor carierei și dezvoltarea unei strategii pentru realizarea acestora.

Ca principale obiective în managementul carierei putem distinge:

- susținerea unei strategii de dezvoltare corespunzătoare a carierei care concordă cu natura activității desfășurate, precum și cu nevoile și posibilitățile individuale și organizaționale;
- fuzionarea necesităților și țărilor individuale în nevoile și obiectivele organizaționale;
- îndeplinirea nevoilor organizaționale și intensificarea imaginii favorabile a organizației, prin recunoașterea necesităților de pregătire și dezvoltare a angajaților;
- recunoașterea și păstrarea celor mai buni angajați sau a celor cu potențial profesional cert prin satisfacerea nevoilor și aspirațiilor personale pe termen scurt și lung;
- redactarea unor planuri de carieră sau introducerea unor scheme de promovare speciale pentru angajații competenți, dar pentru care nu sunt disponibile posturi corespunzătoare;
- ghidarea și sprijinirea angajaților competenți pentru atingerea obiectivelor personale în concordanță cu potențialul, nevoile și aspirațiile acestora, precum și cu contribuția lor în cadrul organizației;
- sprijinirea angajaților în identificarea calificărilor și calităților necesare atât pentru posturile curente, cât și pentru cele viitoare- asigurarea pregătirii și dezvoltării necesare angajaților pentru a le permite să facă față oricărui nivel de responsabilitate, cu condiția ca aceștia să aibă potențialul sau capacitatea să-l atingă;
- găsirea și aplicarea unor modalități de dezvoltare ale carierei pentru orientarea indivizilor în cât mai multe direcții;
- stimularea profesională a angajaților care manifestă o anumită stagnare sau plafonare a carierei lor;
- obținerea atât pentru organizație, cât și pentru angajații acesteia a unor avantaje reciproce.

Managementul carierei presupune alegerea la nivel individual a unor strategii în urma cărora fiecare persoană anticipează problemele ce pot apărea în dezvoltarea profesională și face planificări pe termen lung. Câteva din aceste strategii sunt:

- *autocunoașterea* – este important să efectuezi o analiză atentă a orientării carierei, a punctelor slabe/tari pe care le ai, a locului pe care îl ocupi în companie;

- *cunoașterea mediului profesional* – cunoscând mediul, problemele economice, companiile competitori, poți anticipa atât evenimentele neplăcute cât și oportunitățile;
- *păstrarea unei cât mai bune reputații profesionale* – înseamnă să îți evidențiezi abilitățile și realizările, tot ceea ce te individualizează, ce demonstrează calități speciale, posibilitatea de a investi și capacitatea de a finaliza proiecte;
- *flexibilitatea, disponibilitatea, pregătirea continuă* – înseamnă urmărirea corespondenței între competențele personale și cele căutate pe piața forței de muncă, a celor ușor transferabile;
- *documentarea reușitelor proprii* – înseamnă să poți oferi dovada a ceea ce ai realizat;
- *pregătirea unui plan de rezervă* - este important să ai întotdeauna un as în mână și să fii întotdeauna gata să acționezi;
- *menținerea unui statut profesional și social confortabil* - dacă te menții într-o bună formă financiară și psihică înseamnă să ai mereu asigurată o bază, un confort și un echilibru în plan profesional și social.

Decizia de carieră este o categorie specială de decizii. Reprezintă distanța dintre o stare existentă și starea în care dorești să fii. Atât starea inițială (Nu mă cunosc atât de bine și nu sunt atât de realist pe cât cred) cât și starea finală (Am o perspectivă limitată asupra pieței forței de muncă) sunt vag definite.

Procesul decizional în muncă poate fi considerat la două nivele:

- unul extins, care include întregul proces de dezvoltare a unei cariere, de la momentul de anticipare a unei decizii până la implementarea acesteia. Unii autori includ în termenul "decizie" și cunoașterea de sine, explorarea, efectuarea unei alegeri, și în final acțiune conform unui plan.
- unul restrâns, în care decizia este sinonimă cu un proces de deliberare asupra câtorva variante și alegerea celei pe care o consideri cea mai bună în acel moment.

În ordine cronologică, primul model decizional în carieră este bazat pe cercetările lui Parson, despre alegerea înțeleaptă a unei vocații, și aceasta este sursa multor modele de decizie în care rațiunea este instrumentul principal folosit. În aceste modele de decizie, persoana care decide este obiectivă și are ca obiectiv final maximizarea câștigului personal. Deciziile raționale de carieră necesită o procesare eficientă a informației referitoare la cunoașterea de sine și a mediului ocupațional, a condițiilor necesare pentru a obține succes și, de asemenea, necesită abilitatea de a lua decizii, bazate evident pe rațiune (true reason -Conceptul original al lui Parson). Indecizia în alegerea carierei este o variabilă care împiedică procesul de identificare a oportunităților pentru conturarea și dezvoltarea, prin eforturi sistematice și direcționate către scopuri clare, a unei cariere care să-i aducă persoanei, statutul personal, profesional și social dorit.

Studiile din literatura de specialitate au arătat că nivelul deciziei (indeciziei) pentru alegerea carierei dorite se asociază cu o serie de caracteristici individuale

(nivel al aptitudinilor recunoscut și evaluat de către individ ca atare, trăsături de personalitate, aspirații și expectanțe, interese pentru anumite domenii profesionale, stima de sine și încrederea în forțele proprii, stilul de gândire cu privire la controlul evenimentelor din propria viață, etc), cu o serie de caracteristici ale rețelei de suport social în care individualul este ancorat (în cazul tinerilor, sprijinul informațional, orientarea și suportul moral oferite de către familie - părinți, profesori, prieteni sau alte persoane semnificative), performanțele școlare sau academice obținute de către individ (care contribuie la crearea unei identități cu privire la propriile competențe, recunoscută ca atare de către individ), precum și o serie de factori contextuali (situaționali) - de exemplu, dinamica pieței muncii în momentul în care individul caută ruta carierei sau oportunitățile de dezvoltare a acesteia, reprezentările sociale și culturale despre anumite profesii, experiența în ceea ce privește participarea de programe de consiliere vocațională sau o serie de situații speciale din familia persoanei (de exemplu, persoana poate fi nevoită să-și amâne planurile pentru dezvoltarea carierei datorită greutăților materiale pe care le întâmpină familia pe care o are de întreținut sau tinarul poate să amâne continuarea studiilor, întrucât provine din familie monoparentală iar singurul părinte întreținător s-a îmbolnăvit cronic, motiv pentru care adolescentul caută o soluție de a câștiga bani pe termen scurt).

În cazurile în care indecizia de cariera este rezultatul unor dificultăți informaționale, emoționale sau comportamentale pe care le experimentează adolescentul, se impune intervenția specială pentru remedierea lor. Presiunile exercitate asupra adolescentului de către școală și familie în momentele de indecizie pot doar să conducă la adoptarea și implementarea prematură a unor decizii mai puțin potrivite. Dificultăți pe care le pot întâmpina tinerii în luarea deciziei de carieră (Modelul decidentului ideal, Gatti, 1996):

- dificultatea de a iniția procesul decizional în sine, datorită motivației scăzute de implicare în procesul decizional, indeciziei generale ca o consecință a anxietății, manifestată în toate tipurile de decizii, convingerilor iraționale (mituri) legate de alegerea carierei.
- lipsa informațiilor despre fazele desfășurării procesului decizional, caracteristicile personale relevante pentru luarea unei decizii optime (de exemplu, interese, valori, abilitati), alternativele ocupationale posibile, strategiile prin care ar putea obține informații legate de carieră.
- inconsistența informațiilor: informații contradictorii și ambigue despre sine sau alternativele decizionale (de exemplu, note mari la o disciplină de studiu pe parcursul liceului, dar notă mică la bacalaureat la aceeași disciplină), conflicte interne (de exemplu, interese pentru două domenii profesionale diferite, cum ar fi teatru și științe economice), conflicte externe (de exemplu, discrepanțe între scopurile familiei și cele ale clientului).

Manifestarea unei gândiri responsabile este sufletul activității de consiliere, iar activitățile consilierilor dedicate cu devotament, competență și dăruire pentru a ajuta tânărul să-și atingă propriul potențial reprezintă un factor critic în asigurarea

unei consilieri de calitate. Experiența consilierilor trebuie să fie combinate cu condiții bune de muncă, un personal care să-i sprijine și să creeze politici care să permită o consiliere de calitate.

Astfel, consilierul trebuie să demonstreze:

- INTEGRITATE prin crearea și menținerea relațiilor profesionale corespunzătoare și comportarea cu imparțialitate, încredere și onestitate;
- ONESTITATE prin exersarea acțiunilor de zi cu zi cu corectitudine, de la gânduri la fapte și exprimarea stimei față de o altă persoană, acționând și discutând sincer și corect;
- RESPECT fiind tolerant, atent și înțelegător cu alte persoane, părerile și valorile lor, fiind conștient de faptul că relația cu elevii și părinții acestora trebuie să fie bazată pe respect reciproc, încredere și dacă este necesar, pe confidențialitate;
- RESPONSABILITATE prin oferirea priorității educației și îngrijirii elevilor, angajarea în activități de dezvoltare profesională continuă și de îmbunătățire a strategiilor de predare-învățare și colaborarea și cooperarea cu colegii în interesul educării și bunăstării discipolilor;
- ÎNCREDERE fiind cinstit și rezonabil, participând la bunăstarea indivizilor și a comunității, soluționând conflictele prin discuții profesionale și de reflecție.

Bibliografie

1. Marin Stoica, (2002), *Pedagogie și psihologie*, Editura "Gheorghe Alexandru", Craiova

2. I., Cerghit, I.T., Radu, E. Popescu, L. Vlăsceanu, (1993), *Didactica-manual pentru clasa a X-a școlii normale*, Editura Didactică și Pedagogică, București

3. Paul, Popescu-Neveanu, Mielu, Zlate, Tincea, Crețu, (1991), *Psihologie*, Editura Didactică și Pedagogică, București

prof. Nechita Elena-Oana

Ochiul critic

Mă gândesc să critic sistemul economic, social și politic din România. Dar de ce să o fac? Poate pentru că nu regăsc în acest sistem resursa pentru deschiderea unei afaceri. Sau poate nu știu unde să o caut. Într-o Românie prielnică lumii afacerilor mi-aș deschide o pensiune turistică. Dacă stau să mă gândesc bine este ceea ce mi-ar plăcea să fac și un lucru la care chiar m-aș pricepe, sau, în cel mai rău caz aș apela la tata care deja are resursa animală: oi, capre, vaci, viței, porci, câini, pisici. Mi-ar rămâne în sarcină să mă gândesc la construcția unei cabane. Și da... mai este puțin și împlinesc 18 ani, moment în care aș putea accesa fonduri europene. Probabil este o idee promovată de mulți și pusă în practică de puțini. Visez de multă vreme la o cabană pe vârful de deal, departe de ochii curioșilor, o oază de liniște, pace și relaxare... căbănuțe de lemn amenajate în interior cu butoaie în loc de cazi de baie, cu covețele buncii în loc de lavoare... un fel de reîntoarcere la natură, o șansă pentru ceilalți de a se regăsi prin comuniunea cu natura.

Și, dacă mă gândesc la scenariu, poate că România nu e un loc atât de sumbru. Poate că noi, românii suntem cei care prin ceea ce putem oferi, vom câștiga și turiști străini. La urma urmei, cei din jurul meu cred în ideea mea, iar eu cred în România, în ceea ce are ea mai de preț, frumusețe geografică, primitivism întâlnit într-un mod obișnuit în mediul rural aflat departe de mizeria orașului. Da, pot spune că aș încerca asta în România, fără să pierd din vedere viitorul care trebuie să fie de partea mea.

Nechita Simion-Radu (clasa a X-a A)

România oportunităților culturale/educative – tendințe apreciative divergente

Eugen Ovidiu Chirovici reușește, cu "Cartea oglinzilor", volum preluat spre publicare de către edituri de prestigiu în peste 40 de țări ale lumii, să demoleze mitul inaccesibilității afirmării valorii literare românești pe piața internațională de carte. El împărtășește, în revista "Sinteza" – revistă de cultură și gândire strategică, nr. 34/ 2016, algoritmul de acces: delegarea responsabilităților privind publicarea/ promovarea operei literare agentului literar contractat.

Florin Iaru organizează, alături de mai mulți colegi din breasla scriitorilor, ateliere de scriere "oarecum creativă" pentru oameni care iubesc scrisul însă se simt nesiguri, demotivați, care caută un feedback adecvat. Alături de Cristian Teodorescu și Marius Chivu coordonează revista de proză scurtă "iocan". În acest context, tineri ca Tudor Ganea primesc curajul și înrăurirea necesară pentru a dezvoltă un spectacol de "autodiseție" și publică opere de succes precum "Cazemata".

În 2014, compania de tehnologie Pitech + Plus înființează prima școală de programare din România – ACADEMY + PLUS - care își propune să pregătească aplicat specialiști în acest domeniu aflat în expansiune în România. Modelul preluat de la Ecole 42, Franța, și implementat de către Bogdan Herea, aduce în fața cursanților o școală fără profesori, fără cărți, fără taxe. Perioada de admitere – 28 zile – permite un filtru riguros, tinerii lucrează pe proiecte, este încurajată munca în echipe, evaluarea este continuă și nu vizează doar performanțele profesionale ci și elemente de dezvoltare personală, toate înregistrate pe platforma academiei. Recrutorii din companiile IT privesc programul ca pe un facilitator, tinerii formați înțeleg, printre altele (profilarea este complexă), ce înseamnă conceptul de deadline și munca în echipă.

Exemplele pot continua pentru a evidenția oportunitățile...aceasta în contextul în care, depășind dimensiunile unui accident, analfabetismul funcțional (42% dintre elevii români sunt analfabeți funcțional, potrivit declarațiilor din vara anului 2016 ale unor oficiali în domeniu) tinde să amprenteze cu încă o umbră paleta variată de caracteristici negative ale societății românești actuale. Coroborând informația cu rezultatele unui studiu din 2012 al unor cercetători de la Universitatea din Padova (Brunello, Weber, Weiss – Books are forever: earlylifeconditions, education, andlifetimeearnings in Europe)care concluzionează

că subiecții care au avut acasă un raft de cărți au venituri mai mari ca adulții și cu studiul IRES 2015 care arată că românii sunt cumpărători slabi de cărți: jumătate din cei chestionați cumpără mai puțin de 5 cărți pe an, iar suma alocată este de cel mult 200 lei/an, ne întrebăm cum va fi creionat profilul societății românești peste 10 sau 20 de ani, cât de eficientă poate fi învățarea de azi fără a avea repere credibile care să jaloneze obiective, respectiv să permită desprinderea unor competențe de format.

Acest mix de tendințe divergente, fără predictibilitate pe termen lung, lansează educația pe un teren minat în care doar șansa, îndemnul divin și oamenii de certă valoare intelectuală o pot readuce pe drumul performanței, al succesului.

Elanul tinerei generații, facilitățile erei digitale care permite schimbul de idei și ajustarea acestora în timp real, respectiv conectivitatea și accesul la informații la nivel global, patriotismul regăsit al elitelor care reinvestesc cultural în propria țară, mențin totuși speranța unei vieți bune, paradisiace, scăldată în lectură, cu vise mărețe și comportamente elegante, cu prosperitate economică, cu încredere în viitor...

Bibliografie

Revista "Sinteza" – revistă de cultură și gândire strategică, nr. 34/2016

prof. Coroiu Adela-Lioara

Management educațional — experiențe interumane

Termenul **management** [mænɪdʒmənt]1 provine din latinescul manum agere, ceea ce înseamnă "arta de a conduce cu mâna" sau cum spunea Mary Follet — "arta de a înfăptui ceva împreună cu alți oameni". Prima dată când am auzit acest termen a fost undeva prin 2001, când am participat la un curs de formare ca inspector școlar pe componenta RODIS la Băișoara, județul Cluj. Atunci am început să separ și totuși să înțeleg împreună terminologiile: management organizațional, managementul proiectului, management instituțional, management educațional, managementul timpului, management personal, managementul schimbării, managementul conflictelor, managementul calității etc. sau doar să mi se pară că le înțeleg... Ulterior am finalizat un master "management educațional" la Universitatea "Vasile Goldiș" Arad — Filiala Baia Mare (2006), unde disciplinele au fost manageriale selectate: management general, managementul resurselor umane, comunicare organizațională, management financiar, management de proiecte, pe lângă care am urmat desigur și câteva discipline pe componenta educație: sociologia educației, politici educaționale europene, marketing educațional, de altfel bine încheiate, legate. Nu mă feresc să amintesc aici și finalizarea specializării "contabilitate și informatică de gestiune" la mult hulita Universitate "Spiru Haret" București (2009); aici am urmat o serie de cursuri care au fost concentrate în esență pe management: economie politică, management general, management educațional, management financiar-contabil, dar ulterior am văzut în planurile universitare de învățământ că a apărut o disciplină nouă la această specializare: managementul investițiilor (constat că în învățământul

superior particular lucrurile se schimbă, conform nevoilor, mult mai rapid). Nu am rămas cu terminologii, cu definiții sau cu altele asemenea, dar am rămas cu o nevoie absurdă uneori de a defini eu însumi termeni manageriali și chiar de a-mi spune punctul de vedere în spațiul managerial educațional și instituțional, aceasta probabil și prin prisma faptului că sunt inspector școlar pentru management instituțional, fost inspector școlar pentru implementarea descentralizării instituționale sau inspector școlar pentru management educațional, cum a avut titulatura această funcție de-a lungul vremii, ba chiar fost inspector școlar pentru managementul resurselor umane sau inspector școlar pentru politici, selecție, evidență, mobilitate și promovare personal, din care nu se cuvine să o uit pe cea mai importantă inspector școlar de specialitatea informatică (prin ultimele două am trecut prin managementul performanței), toate acestea la Inspectoratul Școlar Județean Maramureș. De aici nu pot omite nici funcția de director pe care am avut-o la un moment dat la Colegiul Tehnic "Aurel Vlaicu" din Baia Mare, un liceu pe care l-am avut în suflet datorită Oamenilor de-acolo, acel liceu de pe Gheorghe Marinescu — 1 sau chiar de metodist-școlar în cadrul Casei Corpului Didactic Maramureș.

Par impresionantă când lecturez aceste mențiuni, dar vă spun sincer că mai impresionantă este experiența dobândită în urma aplicării celor învățate, diseminarea lor în alte circumstanțe sau chiar involuntar în relațiile interumane stabilite de-a lungul timpului. Tot ce am încercat să fac în aceste funcții a fost doar de a fi un bun manager, cu respectarea legalității în sarcinile și atribuțiile pe care le-am avut. Am avut și dispute pe care nu mi le-am dorit, dar am avut și discuții constructive, eu considerându-mă o persoană care construiește, nu una care dărâmă. Am aplicat toate funcțiile managementului², ale lui Fayol: planificare, organizare, conducere și control, am lecturat cărți în domeniu pentru a-mi consolida cele asimilate etc. toate m-au ajutat la un moment dat. Nu m-am dezis nici de abordările românești: previziune, organizare, coordonare, antrenare, control-evaluare, dar întotdeauna m-am dezis de decizii luate pe ascuns, pripite sau fără a face o analiză prealabilă cu persoane implicate, dintre care am selectat pe cele care credeam eu la acel moment că pot fi obiective în analize, pentru a lua decizia optimă. Tuturor acelor care s-au simțit lezați de deciziile luate de mine la un moment dat le cer iertare, ideea e că ești pus la un moment dat într-o postură ciudată de a lua o decizie care oricum ar fi, afectează pe cineva și atunci sigur, ca în toate cazurile, aplici legea, fiindcă "Nimeni nu e mai presus de lege." (art. 16, alin. 2 din Constituția României).

Îmi amintesc de un coleg care a venit la mine în birou când eram director și mi-a cerut să o ajut să-și facă un dosar nu mai știu pentru ce anume; imediat m-am mobilizat și am început să-i pregătesc actele cu ea de față: fotocopii, "conform cu originalul", semnături, adeverințe etc. Nu mai rețin ce anume a dorit să-mi scoată în evidență, ceva negativ oricum, începând să mă acuze de tot felul de lucruri pe care le-a perceput eronat în timp (nu acolo, o temă pe mobilitate), iar când am