

CAREER GUIDANCE IN HIGHER EDUCATION: NEEDS AND PRACTICES

CONSILIEREA PENTRU CARIERĂ ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SUPERIOR – NEVOI ȘI
PRACTICI

Oana GHEORGHE, Mirela ALEXANDRU

Journal of Pedagogy, 2017 (2), 75 – 84

<https://doi.org/10.26755/RevPed/2017.2/75>

The online version of this article can be found at: <http://revped.ise.ro/category/2017-en/>



This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

Published by:



INSTITUTUL DE ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI

<http://www.ise.ro/>

Further information about *Revista de Pedagogie – Journal of Pedagogy* can be found at:

Editorial Policy: <http://revped.ise.ro/editorial-policy/>

Author Guidelines: <http://revped.ise.ro/the-writer-guide-2/>

REZULTATE ALE CERCETĂRIILOR CONSILIEREA PENTRU CARIER ÎN ÎNVĂȚĂMÎNTUL SUPERIOR – NEVOI ÎN PRACTICĂ

Oana GHEORGHE*
Mirela ALEXANDRU**

Rezumat

Dezvoltarea societății aduce astăzi o transformare continuă a conceptului de carieră, concept ce sparge bariere de gen și de cultură. Debutul în carieră poate fi anevoios, iar nevoile tinerilor sunt dinamice, de aceea consilierea pentru carieră este un domeniu ce evoluează continuu, adaptându-și strategiile, metodele și mijloacele la grupul țintă.

În acest articol, s-a analizat relația dintre serviciile de consiliere pentru carieră, disponibile în cadrul universității VIA University College, din Danemarca, și nevoile specifice ale studenților. De asemenea, am intenționat să atragem atenția asupra importanței dezvoltării serviciilor pentru carieră, aceste servicii putând sprijini studenții să își dezvolte atât competențele profesionale, cât și pe cele transversale, care le permit să se adapteze mai ușor și mai repede frecvențelor schimbări apărute la nivelul pieței muncii. Ideea realizării unei platforme on-line prin intermediul căreia să li se ofere studenților servicii de consiliere pentru carieră poate fi preluată și adaptată contextului românesc.

Cuvinte-cheie: carieră; consiliere; nevoi ale studenților; piața muncii.

Abstract

The social development brings about ongoing transformation of the concept of „career”, overcoming gender and cultural barriers. Career start may be difficult and the youth needs are dynamic. This makes the career counselling an area that continuously evolves and adjusts its strategies, methods and tools to the target group.

This article analyses the connection between the career counselling services available at VIA College in Denmark and the specific needs of the students. We also wanted to draw attention upon the importance of developing career services, as these services can help students develop both their professional and transversal skills, enabling them to adapt more easily and faster to frequent changes of the labour market. The idea of creating a secure on-line platform to provide students with career counselling services can be taken up and adapted within the Romanian context.

Keywords: career; counselling; labour market; student needs.

Institutul de Științe ale Educației, București, România;

* Cercetător științific; oana@etwinning.ro

** Asistent cercetător; mirela.alexandru@ise.ro

1. Abordări teoretice

Problematika asociată carierei și consilierii pentru carieră este vastă. Consilierea acoperă diferite aspecte ale vieții, atât în plan personal, cât și în cel profesional, cu scopul de a ghida oamenii în identificarea direcțiilor semnificative pentru fiecare individ și cu posibil impact pozitiv asupra relațiilor lor cu mediul social.

Conceptul de „carieră” vizează rolurile profesionale pe care le are o persoană, modul în care aceasta acționează la locul de muncă, în familie, în societate etc., precum și varietatea de etape ascendente și multidirecționale prin care poate trece de-a lungul vieții.

Consilierea pentru carieră este definită ca fiind „serviciul de a asista un individ, la orice vârstă sau moment al vieții lui în alegerile sale profesionale sau educaționale în managementul carierei” (OECD, 2004, p. 3).

Printre principalele teorii care au încercat să contureze acest concept, se numără teoria lui Holland considerată ca fiind teoria trăsătur-factor și teoria dezvoltării (Savickas & Super, 1960). Conform teoriei lui Holland, indivizii sunt caracterizați ca fiind: realiști, investigativi, artiști, sociali, antreprenori sau convenționali, iar comportamentul lor este determinat de interacțiunea dintre personalitatea lor și mediu (Patton, 2006).

În jurul anilor 1960, Super a elaborat teoria dezvoltării bazată pe conceptul de sine a evoluției în carieră, care la început era asociată cu teoriile dezvoltării, însă revizuirile aduse ulterior unifică psihologia vârstelor cu teoria rolului social, pentru a crea o imagine comprehensivă a carierelor cu multiple roluri împreună cu determinanții și interacțiunile (Savickas & Super, 1996, p. 126). Dintre teoriile recente privind consilierea pentru carieră amintim *teoria haosului*, adaptată la dezvoltarea carierei. Conform acesteia, indivizii sunt „complexi, dinamici, neliniari, unici, emergenți, sisteme deschise de motivație care interacționează cu un mediu care cuprinde sisteme cu caracteristici similare”. Astfel, parcursul profesional depinde de interacțiunea individ – mediu (Pryor & Bright, 2003, p. 123).

Pentru a evidenția dimensiunea practică vizată în cercetare, vom face o scurtă analiză a practicilor de consiliere pentru carieră: prima dintre acestea și foarte des folosită este consilierea individuală ce presupune „o interacțiune personală între consilier și client, în cadrul căreia consilierul asistă clientul în rezolvarea problemelor mentale, emoționale, sociale” sau de carieră (Ploca & Mois,

2001, p. 10); o altă practică, la fel de utilizată este consilierea de grup, care presupune „o relaționare a consilierului cu un grup al cărui membri au o problemă comună” (Ploca & Mois, 2001, p. 11). Astăzi, practicile intens utilizate, cu impact mare asupra dezvoltării perspectivelor de carieră a studenților sunt: atelierile, cursurile, voluntariatul, târgurile profesionale, vizitele, programele de practică, training-uri, coaching-ul, mentoratul, programele trainee și consilierea asistată de calculator.

Sistemul de consiliere danez

Conform Ministerului Educației din Danemarca, furnizarea de servicii de orientare colar, profesională și personală este o prioritate, fiind făcându-se eforturi sistematice pentru asigurarea accesibilității și a calității acestora. Astfel, în urma reformei serviciilor de consiliere din 2008, s-a renunțat la cabinetele de consiliere din cadrul instituțiilor de învățământ, responsabilitatea pentru acest tip de servicii revenind centrelor de consiliere municipale și regionale, cu angajați specializați în consiliere și orientare în carieră (CEDEFOP, 2009). Ministerul Educației și Ministerul Învățământului Superior și al Tineretului coordonează sistemul de consiliere și orientare danez, care cuprinde 52 de centre de consiliere pentru tineri, 7 centre regionale și 13 centre de consiliere pentru adulți (UMV, 2011).

Centrele de orientare pentru tineri oferă servicii de orientare pentru persoanele până în 25 de ani, punând accent pe trecerea de la învățământul obligatoriu la cel post-obligatoriu sau spre piața muncii. Atât pentru studenți, cât și pentru tineri și adulți din afara sistemului de învățământ, sunt disponibile serviciile centrelor de orientare regionale (Studievalg).

De asemenea, există centre de consiliere pentru adulți care oferă consiliere acestora pentru învățarea pe tot parcursul vieții. Pentru dezvoltarea perspectivelor de acțiune a consilierii a fost lansat în ianuarie 2011, sistemul informatic „E-guidance”, accesibil oricărei persoane interesate.

În cadrul universităților, serviciile de consiliere pentru carieră iau forma târgurilor pentru carieră organizate o dată la doi ani, a sesiunilor de consiliere individuale oferite de consilierul specializării și a sesiunilor de grup, care au ca scop dezvoltarea de abilități de marketing personal, însă acestea sunt disponibile doar după absolvire. În afara universităților, studenții pot beneficia de consiliere pentru carieră prin intermediul platformei naționale de consiliere, a site-ului universităților, dar și a centrelor de consiliere regionale.

2. Metodologia cercetării

Prin intermediul acestei cercetări ne-am propus să investigăm nevoile de consiliere în carieră a studenților înscriși la programul de licență, specializările *Pedagogie* (Pædagoguddannelsen) și *Lucrător social* (Socialrådgiveruddannelsen) la Universitatea VIA University College, Holstebro, Danemarca, precum și percepția celor implicați (studenții și consilierii) asupra serviciilor de consiliere pentru carieră disponibile. Cercetarea s-a bazat atât pe metode calitative (ancheta pe bază de interviu și analiza de documente), cât și pe metode cantitative (ancheta pe bază de chestionar).

Identificarea nevoilor studenților privind consilierea pentru carieră și a percepției acestora față de consilierii asupra serviciilor disponibile a pornit de la presupunerea că serviciile de consiliere pentru carieră sunt apreciate de către studenți ca fiind importante pentru viitorul lor parcurs profesional, aceștia dorind o îmbunătățire a serviciilor din cadrul universității în direcția diversificării și corelării cu nevoile lor specifice.

Chestionarul a fost aplicat pe un lot de 101 studenți, cu vârste cuprinse între 18 și 43 de ani, aflați în programele de studiu *Pedagogie socială* și *Lucrători sociali* ale VIA University College, Holstebro, Danemarca și a fost compus din 17 întrebări (dintre care 4 închise, 12 semi-inchise și una deschisă). Acesta a fost aplicat atât în format tipărit, în cadrul întâlnirilor cu studenții, cât și în format electronic, cu ajutorul Google Forms, transmis prin intermediul canalelor de comunicare ce utilizează tehnologiile informatice. Chestionarul urmărește să culeagă date privind participarea studenților la serviciile de consiliere pentru carieră disponibile, percepția despre acestea și nevoile studenților în raport cu consilierea pentru carieră.

Interviul realizat cu consilierii a fost semi-structurat și a durat aproximativ 30 de minute, urmărind colectarea de informații privind percepția asupra sistemului actual de consiliere pentru carieră din Danemarca, identificarea serviciilor accesibile studenților și specificul acestora.

Au fost, de asemenea, analizate diferite documente legislative, studii și rapoarte pentru fundamentarea teoretică a subiectului investigat.

3. Rezultatele cercetării

Din prima etapă a studiului reiese că o proporție covârșitoare de studenți (95%) consideră că au nevoie de consiliere pentru carieră pe durata studiilor universitare, cu precizie în ultimul an al ciclului de licență (40%). Respondenții

au menționat nevoi privind orientarea pentru a face față cu succes unui interviu (28%), orientarea pentru scrierea CV-ului și a scrisorii de intenție (23%), orientarea pentru viitorul traseu profesional (16%), dezvoltarea și/sau descoperirea de abilități (14%), managementul carierei (9%), alegerea unui loc de muncă (4%), continuarea studiilor (3%) și altele precum punerea în practică a noțiunilor teoretice (3%).

Aceste date arată importanța consilierii pentru carieră în mediul universitar și orientarea studenților către construcția sinelui profesional, către abilitarea pentru piața a muncii atât la nivel de competențe profesionale, cât și la nivel de abilități de marketing personal.

S-a constatat, de asemenea, că există o corelație între nevoile identificate și dimensiunile pe care consideră studenții că ar trebui să le abordeze consilierea pentru carieră, cea mai importantă dimensiune fiind dezvoltarea abilităților de promovare personală (în foarte mare măsură 61%), urmat de cea care vizează sprijinul pentru planificarea carierei, identificarea, explorarea și evaluarea alternativelor pentru alegerea unui traseu profesional (în foarte mare măsură 37%). La polul opus se află variabila *continuarea studiilor*, 38% dintre studenți fiind de părere că nu este foarte important ca serviciile de consiliere pentru carieră să vizeze acest aspect.

S-a urmărit, de asemenea, identificarea perspectivei respondenților (studenții și consilierii) față de platforma informatică de consiliere, mai precis față de utilitatea acesteia. Astfel în urma studiului reiese faptul că platforma are un real succes, studenții considerând-o foarte utilă și adaptată realității lor (35%), un număr de utilizat (12%), iar consilierii definind-o ca pe o „adevărată sursă de inspirație”. Deși ambele categorii de respondenți susțin că platforma este de un real folos și un număr de utilizat, totuși, atrag atenția asupra riscului de „mecanizare a interacțiunilor interpersonale” (46%). Ei susțin că este important să existe un echilibru între sesiunile față în față și sesiunile mijlocite de mediul on-line pentru a păstra specificul personalizat al consilierii pentru carieră.

Foarte important de specificat este faptul că există discordanțe între ceea ce consideră consilierii că ar trebui să abordeze în sesiunile de orientare pentru carieră și nevoile specifice ale studenților. În urma interviurilor a reieșit că specialiștii pun accentul pe consilierea educațională și pe planificarea demersului profesional, în timp ce studenții reclamă o nevoie foarte mare de servicii de consiliere pentru carieră. Din acest motiv, rata de participare la sesiunile de consiliere pentru carieră este foarte scăzută, doar 32% dintre studenții respondenți afirmând că au participat la aceste sesiuni.

Ultima parte a studiului a urmărit determinarea gradului de satisfacție a studenților cu privire la serviciile de consiliere pentru carieră oferite de universitate. Majoritatea respondenților (40%) consideră că serviciile actuale răspund în foarte mică măsură nevoilor lor, în timp ce doar 4% dintre aceștia afirmă că sunt foarte mulțumi.

Tratând în paralel percepțiile celor două categorii de respondenți, consilierii studenți, se poate observa discordanța la nivelul direcției de acțiune a serviciilor de consiliere pentru carieră. Astfel, consilierii pun accentul pe consilierea educațională, în timp ce studenții percep nevoia abilității lor cu strategii de marketing personal în vederea facilitării accesului lor la piața muncii.

Interesul scăzut al studenților pentru sesiunile de consiliere (32%) este pus de către consilierii pe seama faptului că VIA University College este o universitate profesională, în strâns legătură cu piața muncii. Totuși, studiul realizat asupra studenților relevă un interes crescut față de servicii de consiliere pentru carieră, cu condiția ca acestea să răspundă nevoilor acestora.

În raport cu întregul sistem danez, serviciile de consiliere pentru carieră facilitate studenților chestionează urmeazătoarele perspective care pun accent pe consilierea educațională și susțin continuarea studiilor, toate acestea venind în sprijinul politicii naționale axate pe creșterea procentului de adulți cu studii superioare. De asemenea, consilierii susțin că serviciile de consiliere pentru carieră în VIA University sunt servicii secundare, de acest tip de servicii putându-se beneficia, cu precizie, după finalizarea studiilor.

Analizând în ansamblu rezultatele cercetării putem spune că atât studenții, cât și consilierii nu sunt pe deplin mulțumiți de sistemul de consiliere pentru carieră. Consilierii consideră că sunt în deficit de personal, că nu există oameni special pregătiți pentru facilitarea serviciilor de consiliere pentru carieră, iar singurul consilier specializat este nevoit să răspundă tuturor cererilor studenților, fie ele de natură educațională, de carieră sau personală. În vederea îmbunătățirii serviciilor actuale, atât studenții cât și consilierii susțin înființarea unui centru de consiliere pentru carieră în cadrul VIA University College, Holstebro (34%) cu mai mulți angajați (comparativ cu situația actuală, un angajat pe specializare).

Pentru a explora posibilitățile de dezvoltare a serviciilor de consiliere pentru carieră, studenții au fost chestionați cu privire la activitățile/evenimentele care ar trebui să se deruleze prin intermediul serviciilor de consiliere pentru carieră. Pe lângă serviciile clasice de consiliere individuală și de grup, studenții au arătat un interes crescut față de ateliere de lucru și de formare în vederea

dezvoltării competențelor necesare, precum și fața de evenimente precum târgurile de cariere.

Din răspunsurile oferite de respondenți se poate constata tendința de abordare a consilierii ca o experiență de învățare interactivă și colaborativă. Serviciile de consiliere pentru carieră sunt esențiale pentru inserția cât mai facilă a studenților pe piața muncii, cu atât mai mult în cazul absolvenților VIA University College, care este o universitate profesională. Specializarea într-un domeniu impune dezvoltarea abilităților de marketing personal, a abilităților și competențelor transversale în vederea creșterii șanselor de angajare a studentului și de adaptare a acestuia la cerințele locului de muncă și la dinamica pieței muncii.

4. Recomandări

La nivelul Universității din București, serviciile de consiliere pentru carieră revin Departamentului de Consiliere și Orientare pentru Carieră, care are în subordonare și Centrul de Informare, Orientare și Consiliere Profesională și Biroul Relația cu Piața Muncii. Ideea platformei on-line dedicată serviciilor de consiliere pentru carieră poate fi preluată și în România, aceasta putând fi administrată, de exemplu, de Centrul de Informare, Orientare și Consiliere Profesională a Studenților din cadrul Universității din București. Angajarea centrului ar putea lucra fie cu jumătate de normă în mediul fizic și jumătate de normă pe platforma on-line, fie unii dintre aceștia vor lucra exclusiv pe platformă. Acest lucru devine necesar, având în vedere structura platformei propuse, respectiv, oferta pentru consiliere facilitată de mesageria on-line, telefon și e-mail.

Necesitatea dezvoltării serviciilor de consiliere pentru carieră în România reiese din studiul ANOSR realizat pe un eșantion de 20.000 de studenți. Astfel, un procent mai mare de 80% din respondenții chestionați se declară nemulțumiți de serviciile de consiliere pentru carieră oferite pe parcursul studiilor universitare. Același studiu relevă faptul că doar un procent de 10,6% dintre studenți au participat la sesiuni de consiliere pentru carieră. Procentul scăzut de tineri care accesează serviciile de consiliere pentru carieră poate fi corelat cu rata crescută a omajului în rândul tinerilor (25% în 2015), putând fi considerat ca factor de influență negativă asupra gradului de ocupare al tinerilor.

Un alt argument în favoarea implementării unui astfel de proiect este sincronizarea domeniului consilierii pentru carieră cu evoluțiile tehnologiei și cu tendința tinerei generații deoarece, conform unui studiu MEDIAFAX din 2016, 97% dintre tinerii cu vârste cuprinse între 16 și 24 de ani accesează zilnic internetul.

Studiul de față lasă deschise perspective de cercetare atât de necesare pentru îmbogățirea bazei teoretice și metodologice a consilierii pentru carieră în România.

Date fiind rezultatele și impactul pe care implementarea unui astfel de serviciu de consiliere on-line le-a generat, dar și popularitatea de care se bucură acesta, considerăm că o adaptare la sistemul românesc, va susține dezvoltarea serviciilor de consiliere. De asemenea, este important să specificăm faptul că impactul și rezultatele posibile asupra realității românești nu sunt garantate de succesul experienței daneze, ci sunt dependente de metodologia de implementare, de strategiile de transferabilitate și de adaptare la context și, nu în ultimul rând, de îmbinarea acestei practici cu altele precum consilierea individuală, consilierea de grup sau târguri de carieră pentru a maximiza impactul și eficiența procesului de consiliere.

Dezvoltarea sistemului de formare inițial și continuă, dinamica pieței muncii precum și evoluția tehnologică influențează substanțial procesul parcurs de la formare la angajare, proces ce poate fi destul de anevoios pentru mulți dintre studenți. Serviciile de consiliere pentru carieră pot sprijini studenții, abilitându-i atât cu competențele specifice desfășurării unei profesii, cât și cu competențele transversale care le permit să se adapteze mai ușor și mai repede la frecvențele schimbări apărute la nivelul pieței muncii.

Abordarea problematicii carierei în procesul de consiliere a devenit, după cum reiese din diferite studii, o nevoie pregnantă în rândul studenților, nevoie determinată pe de o parte de competitivitatea crescută din piața muncii, iar pe de altă parte de dorința de evoluție personală și profesională. Astfel, consilierea pentru carieră trebuie realizată în mediul universitar, nu ca un serviciu secundar, accesat doar în cazuri de nevoie extremă, ci ca o practică uzuală a studenților, pentru a le oferi acestora posibilitatea de a înțelege multidimensionalitatea dezvoltării lor în relație cu realitatea lumii în care trăiesc și performează, în scopul integrării funcționale și, implicit, pentru a înțelege direcțiile multiple de acțiune ale acestui domeniu oferit, a beneficiilor pe care acesta le aduce, atât la nivelul construcției și lefuirii sinelui profesional, cât și la nivelul dezvoltării personale.

5. Concluzii

Studenții sunt interesați de serviciile de consiliere pentru carieră, acest interes venind însă, cu anumite nevoi specifice, nu întotdeauna satisfăcute de serviciile de consiliere pentru carieră disponibile. Faptul că serviciile de consiliere în carieră nu răspund nevoilor studenților este cauzat, conform consilierilor, pe

de o parte de lipsa personalului calificat, iar pe de altă parte de direcțiile de acțiune ale sistemului de consiliere danez axat pe consilierea educațională. Astfel, cea mai mare provocare a sistemului de consiliere danez este aceea de a stabili un echilibru între serviciile de consiliere educațională și cele de consiliere pentru carieră.

Literatura ambiguă care tratează tematica serviciilor de consiliere pentru carieră, precum și resursele bibliografice limitate în limba engleză care prezintă sistemul de consiliere din Danemarca au reprezentat unele dintre limitele documentelor pentru fundamentarea cercetării.

De asemenea, dat fiind că cercetarea a fost realizată pe un număr restrâns de respondenți, în nu pe un eșantion reprezentativ, face ca rezultatele să nu poată fi extrapolate, generalizate pentru întregul sistem de învățământ superior danez. Aceste limite li se adaugă resursele umane, de timp sau financiare limitate.

Dezvoltarea serviciilor de consiliere pentru carieră este necesară, mai ales deoarece piața a muncii este foarte dinamică, iar competențele transversale sunt din ce în ce mai vizate. Consilierul pentru carieră poate favoriza și susține dezvoltarea acestor competențe și poate ajuta studentul să obțină mai ușor un loc de muncă potrivit și să se adapteze la schimbările din piața muncii. Astfel, se recomandă înființarea unui centru de consiliere pentru carieră, care să vizueze aspectele generale ale consilierii pentru carieră, pornindu-se de la nevoile studenților înscriși la programele de studiu ale universității.

Se recomandă, de asemenea, utilizarea mai frecventă a consilierii de grup, care favorizează socializarea și îi ajută pe studenți să conștientizeze faptul că nu sunt singurii care se confruntă cu situații problematice legate de carieră. De asemenea, studenții simt nevoia de a participa la ateliere de lucru și de dezvoltare a abilităților de marketing personal, precum și la sesiuni de consiliere individuală.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. (2013). *Strategia națională de ocupare a forței de muncă 2014–2020*.
<http://www.anofm.ro/strategia-agen%C5%A3iei-na%C5%A3ionale-pentru-ocuparea-for%C5%A3ei-de-munc%C4%83-2014-2020>.
- ANOSR. (2011). *Serviciile de consiliere pentru carieră. Perspectiva ANOSR*.
www.anosr.ro.
- CEDEFOP. (2009). *Denmark – VET in Europe. Country Report*.

- <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/denmark-vet-europe-country-report-2009>.
- Euroguidance. (2014). *Guidance in Denmark. The educational guidance system in Denmark*, Copenhagen: The Danish Agency for Higher Education.
- OECD. (2004). *Draft Resolution of Council and of the representatives of Member States meeting within the Council of Strengthening Policies, Systems and Practices in field of Guidance throughout life in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Patton, W. (2006). *Overview of career development theory. Connecting theory and practice*, Rotterdam: Sense Publishers.
- Ploca, M., & Mois, A. (2001). *Consiliere privind cariera - aplicații în coală*. Cluj-Napoca: Editura Dacia.
- Pryor R. G. L., & Bright J. E. H. (2014). The Chaos Theory of Careers (CTC). Ten years on and only just begun. *Australian Journal of Career Development*, 14 - 25.
- Savickas, M., & Super A. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken: NJ: Wiley.
- UMV. (2011). *Youth Guidance Centres*.
<http://www.eng.uvm.dk/Uddannelse/Educational%20and%20vocational%20guida>.
- UMV. (2011). *Guidance*.: <http://www.eng.uvm.dk>.

The online version of this article can be found at: <http://revped.ise.ro/category/2017-en/>



This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

Versiunea online a acestui articol poate fi găsită la: <http://revped.ise.ro/category/2017-ro/>



Acestă operă este pusă la dispoziție sub licența Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International.

Pentru a vedea o copie a acestei licențe, vizitați <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/> sau trimiteți o scrisoare către Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, SUA.