

Acesta este un Manuscris Acceptat pentru *Calitatea Vieții*. Poate suferi modificări pe parcursul procesului de editare.

AUTOREPREZENTAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ÎN CONTEXTUL GHIDĂRII ÎN CARIERĂ: CAZUL REPUBLICII MOLDOVA

NATALIA COJOCARU

Prezentul articol explorează problematica autoreprezentării tinerilor cu dizabilități din Republica Moldova în contextul ghidării în carieră. În timp ce autoreprezentarea este recunoscută la nivel internațional ca un element crucial în promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități și în facilitarea accesului acestora pe piața muncii, în Republica Moldova acest concept este relativ nou și insuficient studiat. Cercetările existente în domeniul ghidării în carieră se concentrează în principal pe bariere precum accesibilitatea fizică și informațională, atitudini discriminatorii și stereotipuri în raport cu persoanele cu dizabilități, și aproape deloc pe autoreprezentare. În acest context, articolul explorează provocările și oportunitățile autoreprezentării în contextul ghidării în carieră, subliniind nevoia integrării acesteia în procesele de orientare profesională. Este elucidat rolul autoreprezentării în creșterea șanselor de angajare a persoanelor cu dizabilități și evidențiată importanța dezvoltării unor strategii educaționale și de sprijin adecvate pentru a îmbunătăți capacitățile acestor persoane de a-și exprima și susține interesele pe piața muncii.

Întrebările de cercetare explorate în articol includ: Care sunt percepțiile persoanelor cu dizabilități asupra ghidării în carieră? Care sunt principalele bariere întâmpinate de persoanele cu dizabilități în procesul de ghidare în carieră? Ce rol au instituțiile publice, organizațiile neguvernamentale și familiile în sprijinirea autoreprezentării persoanelor cu dizabilități în acest context? Care sunt beneficiile ghidării în carieră pentru autoreprezentarea persoanelor cu dizabilități? Cum influențează autoreprezentarea persoanelor cu dizabilități accesul acestora la oportunitățile de ghidare în carieră?

În elaborarea prezentului articol au fost utilizate rezultatele studiului „Politici și practici de ghidare în carieră a tinerilor cu dizabilități din Republica Moldova”, realizat pe un eșantion național reprezentativ de 1 111 tineri cu diferite tipuri de dizabilități, cu vârste cuprinse între 14–35 ani. Acestea au fost complementate cu opiniile persoanelor cu dizabilități membri(e) ale grupurilor de autoreprezentare, persoane de suport ale acestora și reprezentanți ai societății civile, colectate prin intermediul metodelor calitative de cercetare.

***Cuvinte-cheie:** autoreprezentare; tineri cu dizabilități; ghidare în carieră.*

Adresa de contact a autorului: Natalia COJOCARU, Universitatea de Stat din Moldova, str. Kogălniceanu 65A, Mun. Chișinău, Republica Moldova, e-mail: natalia.cojocaru1978@gmail.com (<https://orcid.org/0000-0002-6293-7785>).

CALITATEA VIEȚII, XXXVI, nr. 2, 2025, pp. , <https://doi.org/10.46841/RCV.2025.02.03>

INTRODUCERE

Potrivit datelor oficiale ale Biroului Național de Statistică din Republica Moldova, persoanele cu dizabilități reprezintă 6,5% din populația totală a țării cu reședință obișnuită (BNS 2022). Nivelurile lor de participare economică sunt semnificativ mai mici în comparație cu populația fără dizabilități. Astfel, în anul 2023, rata de participare la forța de muncă a persoanelor cu dizabilități a constituit 17,0%, iar a populației generale de 15 ani și peste – 45,1%. Rata de ocupare reprezenta 15,8% în rândul persoanelor cu dizabilități și 43,1% în rândul populației generale (BNS 2023).

Există mai mulți factori care condiționează nivelul redus de participare pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități: reticența angajatorilor de a oferi locuri de muncă persoanelor cu dizabilități; insuficiența serviciilor de suport pentru angajare; infrastructura publică inaccesibilă, care face dificilă deplasarea la serviciu a persoanei cu dizabilități; locuri de muncă neadaptate la necesitățile persoanelor cu dizabilități; nivelul redus de pregătire și calificare profesională a persoanelor cu dizabilități; motivația scăzută a acestora pentru muncă ș.a. (Malcoci și Munteanu 2017; Cibotărică și Meșter 2017). La acestea se adaugă insuficiența și ineficiența serviciilor de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități (Cojocaru *et al* 2021; Cucer 2019).

În același timp, diverși actori guvernamentali, societatea civilă și sectorul privat implementează o serie de acțiuni menite să soluționeze problema gradului redus de participare în câmpul muncii al persoanelor cu dizabilități. Printre aceste acțiuni se numără: elaborarea de politici publice incluzive, îmbunătățirea accesibilității mediului fizic și informațional, oferirea de programe de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități, precum și campanii de sensibilizare a opiniei publice, menite să reducă stereotipurile legate de capacitățile și abilitățile acestor persoane. De asemenea, sunt create rețele de sprijin și servicii specializate care facilitează procesul de angajare.

Un rol semnificativ în toate aceste demersuri îl au persoanele cu dizabilități însele, prin acțiuni de pldoarie și autoreprezentare. Totuși, un obstacol major rămâne lipsa competențelor de autoreprezentare, generată de factori precum accesul limitat la educație și formare, insuficiente oportunități de participare în procesele decizionale și existența barierelor culturale și sociale care perpetuează marginalizarea. Pentru a remedia această situație, este imperativă dezvoltarea de programe educaționale și de formare profesională care să vizeze consolidarea abilităților de autoreprezentare, îmbunătățirea capacităților de comunicare și creșterea încrederii în sine, oferindu-le astfel persoanelor cu dizabilități instrumentele necesare pentru a-și susține drepturile și interesele în mod eficient.

GRADUL DE STUDIERE A PROBLEMATICII AUTOREPREZENTĂRII PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ÎN CONTEXTUL GHIDĂRII ÎN CARIERĂ

Conceptul de autoreprezentare a persoanelor cu dizabilități, apărut în retorica științifică în anii 80 ai secolului trecut, devine o temă de cercetare tot mai proeminentă în preocupările academice la nivel internațional și național. Literatura de specialitate operează cu o varietate de definiții ale sintagmei „autoreprezentare”, însă toate converg asupra unui înțeles comun că autoreprezentarea persoanelor cu dizabilități se referă la acțiunile prin care acestea își fac vocile auzite, apărându-și și promovându-și drepturile (Callus 2013; Gray și Jackson 2002). Unele definiții se axează pe experiențele individuale ale persoanelor cu dizabilități de a vorbi în nume propriu, de a-și revendica drepturile, de a lua propriile decizii și de a-și asuma responsabilitatea pentru propriile acțiuni și vieți. Altele se referă la autoreprezentare ca o acțiune colectivă, prin care grupuri ale persoanelor cu dizabilități acționează împreună pentru justiție socială (Callus 2013; Gray și Jackson 2002). Unii cercetători utilizează conceptul „auto-reprezentare” preponderent în relație cu nevoile persoanelor cu dizabilități intelectuale (Buchanan și Walmsley 2006). Ei subliniază importanța oferirii unei voci proprii acestor persoane, care, istoric, s-au confruntat cu dificultăți în a fi recunoscute ca indivizi capabili să-și exprime nevoile și dorințele. Aceste provocări sunt legate de limitări în raționament, planificare, rezolvarea problemelor, gândirea abstractă și înțelegerea ideilor complexe. Alți cercetători conceptualizează „auto-reprezentarea” în raport cu toate tipurile de dizabilități, argumentând cu faptul că o asemenea abordare permite o mai bună înțelegere a complexității experiențelor și perspectivelor persoanelor cu diferite tipuri de dizabilități (Sebag 2010).

Indiferent de abordare, prin autoreprezentare sunt recunoscute și valorificate vocile și experiențele persoanelor cu dizabilități, fiind promovate drepturile, autonomia și participarea lor activă în societate. Aceasta nu doar îmbunătățește calitatea vieții pentru persoanele cu dizabilități, ci contribuie și la dezvoltarea unei societăți mai incluzive și mai echitabile (Callus 2013; Shoultz 1997; Oliver 1995; Shapiro 1993).

Persoanele cu dizabilități au experiențe unice și perspective valoroase asupra provocărilor și oportunităților din viața lor de zi cu zi. Aceste perspective sunt cruciale pentru a înțelege pe deplin nevoile și barierele cu care se confruntă. Pentru a obține o incluziune socială adevărată și durabilă, este esențială valorificarea experiențelor și perspectivelor persoanelor cu dizabilități, iar autoreprezentarea constituie un instrument indispensabil în acest sens. Miller *et al* (2022) subliniază importanța participării active și a implicării directe a persoanelor cu dizabilități în toate sferele vieții pentru a obține schimbări semnificative și durabile în domeniul incluziunii sociale.

În contextul muncii, autoreprezentarea se referă la capacitatea individului de a se prezenta și de a-și promova abilitățile, cunoștințele și experiența, de a-și

evidenția potențialul în fața angajatorilor, colegilor sau clienților. Autoreprezentarea înseamnă a vorbi despre dificultățile sau provocările cu care o persoană se poate confrunta în mediul profesional și, odată făcându-le cunoscute celorlalți, a colabora pentru a găsi soluții care să permită participarea lor activă și eficientă în activități profesionale (Strobel *et al* 2013; Lindsay *et al* 2015).

Ghidarea în carieră poate fi foarte valoroasă în acest sens, pentru că poate ajuta persoana să-și exploreze și să-și identifice potențialul și limitările, să obțină acces la oportunități de muncă și să învețe cum să găsească ulterior un echilibru între condițiile locului de muncă și nevoile individuale. În acest context, ghidarea în carieră se prezintă ca un instrument esențial în facilitarea integrării persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii.

În literatura de specialitate, autoreprezentarea persoanelor cu dizabilități în contextul ghidării în carieră este un domeniu insuficient explorat. Unele cercetări în domeniul ghidării în carieră fac referire la conceptul de autoreprezentare și recunosc importanța acestuia pentru succesul profesional al persoanelor cu dizabilități, acesta nefiind însă examinat în mod detaliat (Cojocaru *et al* 2021; Lindsay *et al* 2015; Wolf-Branigin *et al* 2007). Se constată astfel necesitatea unor cercetări mai aprofundate și orientate specific pe integrarea autoreprezentării în practicile de ghidare în carieră.

Referințe la autoreprezentare se regăsesc în cercetările privind angajarea incluzivă în câmpul muncii. Un exemplu în acest sens o constituie studiile privind factorii care influențează succesul în ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Ikutegbe *et al* (2024) au analizat factori precum specificul dizabilității, dezvoltarea dizabilității, motivația personală, specificul locului de muncă, cultura corporatistă, atitudinile angajatorilor și sprijinul guvernului. Examinarea interacțiunilor dintre acești factori poate inspira practici de ghidare în carieră care să împuternicească persoanele cu dizabilități în vederea unor trasee profesionale de succes. De exemplu, în contextul interacțiunii dintre factorii „cultura corporativă” și „dezvoltarea dizabilității”, specialiștii în ghidare în carieră pot învăța persoanele cum să-și dezvolte eficient dizabilitatea, pot ajuta persoana să înțeleagă implicațiile dezvoltării dizabilității lor, inclusiv beneficiile și riscurile potențiale, pot ajuta persoanele cu dizabilități să înțeleagă importanța unui mediu de lucru care oferă suport. Odată obținute aceste cunoștințe, persoanele cu dizabilități pot avea discuții deschise despre dizabilitățile lor și își pot articula mai bine nevoile. În contextul interacțiunii dintre factorii „natura dizabilității” și „caracteristicile muncii”, specialiștii în ghidarea în carieră pot asista persoanele cu dizabilități în identificarea rolurilor de muncă care iau în considerare limitările lor funcționale, pot învăța persoana cum să solicite acomodări ale locului de muncă într-un mod care să maximizeze șansele lor de succes. Echipate cu aceste cunoștințe, persoanele cu dizabilități pot căuta roluri care se potrivesc abilităților lor și pot negocia acomodări ale locului de muncă pentru o realizare eficientă a rolurilor.

Sanclimente *et al* (2020) explorează tacticile de socializare organizațională în angajarea persoanelor cu dizabilități, ca factori de succes în ocuparea forței de muncă. Acestea includ: programe de orientare și mentorat, oportunități de relaționare, asigurarea accesului la materiale de formare, tehnologii asistive, servicii de suport și alte resurse pentru persoanele cu dizabilități etc. Tacticile de socializare organizațională crează un cadru pentru autoreprezentarea persoanelor cu dizabilități, în care acestea își pot comunica nevoile și preocupările, pot solicita sprijin și ajustări pentru a-și facilita participarea la activitățile organizaționale, pot colabora cu colegii și conducerea pentru a îmbunătăți experiența lor în cadrul organizației.

Autoreprezentarea este crucială pentru incluziunea în muncă a tinerilor cu dizabilități. Aceștia reușesc pe piața muncii atunci când au capacitatea și oportunitatea de a-și exprima preferințele de lucru, de a explica ce pot realiza și de ce fel de ajutor au nevoie pentru a realiza activitățile eficient la locul de muncă (Morgan și Riesen 2016; Shogren *et al* 2015).

Un alt segment îl reprezintă cercetările privind dezvoltarea programelor de angajare incluzivă, ghidarea în carieră constituind una din părțile componente ale acestora (Bialik și Mhiri 2022). Scopul programelor de angajare incluzivă este integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, iar autoreprezentarea poate juca un rol esențial în succesul acestor programe. Prin implicarea activă a acestor persoane, pot fi create programe mai eficiente și mai incluzive. Contribuția persoanelor cu dizabilități în dezvoltarea acestor programe este crucială, deoarece doar ele pot oferi o perspectivă autentică asupra nevoilor și aspirațiilor lor profesionale. Implicarea directă a persoanelor cu dizabilități, inclusiv a celor cu dizabilități intelectuale, în calitate de subiecți de cercetare este limitată. Or autoreprezentanții ar trebui să fie implicați activ în acest proces, deoarece pot oferi o perspectivă autentică asupra nevoilor și aspirațiilor lor.

Robertson, Tristram și McCash (2021) realizează o analiză a contribuțiilor cercetătorilor pe tematica ghidării în carieră și oferă o privire de ansamblu asupra teoriilor, cercetărilor și practicilor din acest domeniu, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități. Pentru obiectivele prezentului articol, prezintă interes practicile de ghidare în carieră care includ activități de autocunoaștere, explorare a oportunităților profesionale, marketing personal etc.

Ghidarea în carieră și autoreprezentarea sunt două concepte strâns legate care pot ajuta persoana să-și maximizeze potențialul profesional. Autoreprezentarea este esențială pentru ca persoanele cu dizabilități să-și asume controlul propriului proces de planificare a carierei, iar ghidarea în carieră le poate oferi sprijinul și resursele de care au nevoie pentru a-și atinge obiectivele profesionale. Complementaritatea dintre autoreprezentare și ghidarea în carieră este prezentată în *Tabelul nr. 1*. Acesta oferă o perspectivă asupra modului în care autoreprezentarea și ghidarea în carieră pot colabora pentru a facilita angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități.

Tabelul nr. 1

Complementaritatea dintre autoreprezentare și ghidarea în carieră

Aspect	Autoreprezentare (capacitatea și dreptul persoanelor cu dizabilități de a-și reprezenta singuri interesele și nevoile specifice în procesul de planificare a carierei și tranziție de la școală la muncă)	Ghidarea în carieră (proces esențial pentru a facilita dezvoltarea abilităților de autoreprezentare a persoanelor cu dizabilități)
Clarificarea obiectivelor de carieră	Reflectarea asupra intereselor, punctelor forte, aspirațiilor	Asistență în exprimarea obiectivelor de carieră
Participare activă	Implicarea în activități de explorare a carierei	Oferirea de evaluări și ateliere pentru explorarea profesiilor
Căutarea sprijinului și a resurselor	Utilizarea resurselor și oportunităților în carieră	Prezentarea bazelor de date cu locuri de muncă, evenimente de networking etc.
Depășirea obstacolelor și provocărilor	Abordarea obstacolelor care afectează alegerile de carieră	Identificarea soluțiilor la provocările în carieră
Dezvoltarea abilităților de networking	Dezvoltarea abilităților de relaționare și comunicare	Sublinierea importanței relaționării pentru avansarea în carieră
Luarea deciziilor și traseul de carieră	Asumarea responsabilității pentru deciziile în carieră	Ajutarea indivizilor să ia decizii informate cu privire la traseul de carieră
Pregătirea pentru interviuri	Pregătirea pentru interviuri de angajare	Oferirea de îndrumare în pregătirea pentru interviuri și aplicarea la locuri de muncă
Negocierea ofertelor de muncă	Apărarea ofertelor de muncă corecte	Încurajarea indivizilor să negocieze ofertele de muncă
Dezvoltarea continuă a carierei	Căutarea oportunităților de dezvoltare profesională	Oferirea de sprijin continuu în dezvoltarea carierei

Sursa: Elaborat de autoare în baza cercetărilor realizate.

În Republica Moldova, problematica autoreprezentării persoanelor cu dizabilități reprezintă un domeniu relativ nou în sfera științifică și este insuficient abordată în literatura de specialitate referitoare la ghidarea în carieră. Cercetările existente în domeniul orientării profesionale se concentrează predominant pe identificarea și analiza barierelor externe, precum accesibilitatea fizică și discriminarea la locul de muncă, fără a acorda atenție corespunzătoare dezvoltării abilităților de autoreprezentare ale persoanelor cu dizabilități în procesele de consiliere și orientare profesională. Acest aspect reprezintă o lacună importantă în studiile actuale, având în vedere rolul esențial al autoreprezentării în promovarea incluziunii profesionale și sociale a persoanelor cu dizabilități.

DATE ȘI METODE

Cercetarea se bazează pe datele studiului sociologic „Politici și practici de ghidare în carieră a tinerilor cu dizabilități din Republica Moldova” realizat în anul 2021 (Cojocaru *et al* 2021). Studiul a fost efectuat pe un eșantion reprezentativ național format din 1111 tineri cu dizabilități, cu o marjă de eroare de $\pm 3\%$. Eșantionul a fost elaborat în baza datelor statistice oficiale, oferite de Casa Națională de Asigurări Sociale privind distribuția persoanelor cu dizabilități la nivel de raion în anul 2021. În structura eșantionului au fost incluse persoane cu diferite caracteristici socio-demografice: femei și bărbați, cu vârste cuprinse între 14–35 ani, din zonele urbane și rurale (în funcție de mediul de reședință), persoane cu dizabilitate fizică, senzorială și intelectuală (în funcție de tipul de dizabilitate), persoane cu grad sever, accentuat și mediu (în funcție de gradul de dizabilitate), cu statut educațional și profesional diferit. A fost aplicată procedura de selecție aleatoare simplă, la nivel național, din listele cu date de contact ale tinerilor cu dizabilități, oferite de structurile raionale de asistență socială (*Tabelul nr. 2*).

În completarea aspectelor obținute prin intermediul sondajului de opinie, au fost organizate două sesiuni de discuții focus-grup, la care au participat 12 tineri cu dizabilități și 35 de interviuri aprofundate, cu participarea reprezentanților autorităților publice centrale, organizațiilor societății civile active în domeniul dizabilității, reprezentanții sistemului de educație, angajatori și persoane de suport ale grupurilor de autoreprezentare din Republica Moldova. Aplicarea metodelor calitative de cercetare a permis explorarea mai detaliată a perspectivei autoreprezentării în contextul tranziției de la studii la muncă.

Tabelul nr. 2

Baza empirică a articolului

Metoda	Structura eșantionului
Ancheta sociologică în bază de chestionar	<p><i>Mărime eșantion:</i> 1111 tineri cu dizabilități <i>Marja de eroare</i> $\pm 3\%$ <i>Gen:</i> femei – 47%, bărbați – 53% <i>Mediu de reședință:</i> urban – 48%, rural – 52% <i>Tip dizabilități:</i> intelectuale – 33% , fizice – 27%, senzoriale – 11%, dizabilități asociate cu boli cronice – 28% <i>Grad dizabilitate:</i> sever – 27%, accentuat – 51%, mediu – 20%, nu cunosc – 2% <i>Statut ocupațional:</i> elev/student – 29%, șomer / neangajat în câmpul muncii – 53%, angajat în câmpul muncii – 18%</p>
Interviu aprofundat	35 IA, dintre care: 8 IA cu persoane cu dizabilități cu experiență de autoreprezentare, 6 IA cu reprezentanți ai autorităților publice centrale, 10 IA cu sectorul educațional și 11 IA cu organizațiile societății civile (OSC) active în domeniul dizabilității
Discuții focus grup	2 DFG cu participarea a 12 tineri cu dizabilități

Metodologia utilizată a implicat direct tinerii cu dizabilități din Republica Moldova, inclusiv membrii grupurilor de autoreprezentare, asigurându-le posibilitatea de a-și exprima opiniile și a-și prezenta experiențele legate de accesarea serviciilor de ghidare în carieră, calitatea și accesibilitatea acestora. Contribuția directă a lor a asigurat o abordare empirică și participativă, în care vocile persoanelor cu dizabilități au fost integrate în analiza și interpretarea situației actuale a ghidării în carieră pentru această categorie de populație, și identificarea unor soluții eficiente pentru îmbunătățirea accesului la servicii de calitate pentru tinerii cu dizabilități din Republica Moldova.

Aplicarea acestei metodologii a permis formularea unor răspunsuri la întrebările de cercetare investigate în acest articol, care includ: Care sunt percepțiile persoanelor cu dizabilități asupra ghidării în carieră? Care sunt principalele bariere întâmpinate de persoanele cu dizabilități în procesul de ghidare în carieră? Ce rol au instituțiile publice, organizațiile neguvernamentale și familiile în sprijinirea autoreprezentării persoanelor cu dizabilități în acest context? Care sunt beneficiile ghidării în carieră pentru autoreprezentarea persoanelor cu dizabilități? Cum influențează autoreprezentarea persoanelor cu dizabilități accesul acestora la oportunitățile de ghidare în carieră?

REZULTATE PRINCIPALE

Percepții asupra ghidării în carieră în rândul persoanelor cu dizabilități din Republica Moldova

Rezultatele obținute în urma aplicării anchetei sociologice demonstrează că 50% dintre tinerii cu dizabilități se consideră deloc/puțin pregătiți pentru accederea pe piața muncii, argumentând cu faptul că nivelul de cunoștințe și abilități pe care-l dețin nu este suficient nici pentru a-și alege o profesie, și nici pentru a-și găsi sau a-și păstra locul de muncă. Acestea au fost confirmate prin rezultatele obținute în cadrul discuțiilor focus grup și a interviurilor aprofundate.

„Eu nu știu nici o profesie. Nu știu ce ași putea să lucrez” DFG, persoane cu dizabilități.

În acest context, rolul ghidării în carieră devine unul crucial, deoarece reprezintă un proces de orientare profesională care ajută persoanele cu dizabilități să-și exploreze interesele, aptitudinile și valorile în vederea luării deciziilor legate de cariera profesională în conformitate cu aspirațiile și capacitățile individuale. Persoanele cu dizabilități învață să-și reprezinte singure interesele și nevoile specifice atât în procesul de planificare a carierei, cât și ulterior, în explorarea traseelor profesionale.

În același timp, 38% dintre tinerii cu dizabilități din Republica Moldova participanți la sondaj, nu au auzit vreodată de „ghidare în carieră”, fapt care

sugerează o subutilizare a acestei resurse importante în explorarea oportunităților profesionale, dar și în dezvoltarea abilităților de autoreprezentare în contextul incluziunii în sfera muncii. Fără acces la ghidare în carieră, tinerii cu dizabilități ar putea pierde oportunitatea de a se integra eficient într-un mediu profesional, contribuind astfel la menținerea excluderii și marginalizării în sfera muncii.

În Republica Moldova serviciile de ghidare în carieră instituționalizată sunt prestate în sectorul educațional (în cadrul instituțiilor de învățământ și a centrelor de ghidare în carieră), în sectorul muncii (în cadrul centrelor de ghidare în carieră ale Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM) și în cadrul organizațiilor societății civile (OSC) active în domeniul dizabilității.

Aproximativ 1/3 dintre tinerii cu dizabilități participanți la sondaj nu a beneficiat de asemenea servicii. Din totalul lor, cei mai mulți nici nu le-au solicitat (89%). Principala cauză pentru care tinerii nu au căutat să beneficieze de servicii de ghidare în carieră este că *nu știau că asemenea servicii există* – 55%. 9% dintre respondenți (deși conștienți de existența acestora), *nu știau unde să le acceseze*, iar aproximativ fiecare al treilea respondent (36%) a invocat *alte* motive, inclusiv nivelul redus al autodeterminării și abilitățile limitate de autoreprezentare.

Aceste constatări subliniază importanța dezvoltării abilităților de autoreprezentare în rândul tinerilor cu dizabilități, astfel încât aceștia să fie conștienți de drepturile lor, să știe cum să solicite și să acceseze serviciile disponibile. Fără aceste competențe, tinerii cu dizabilități riscă să rămână marginalizați și să nu beneficieze de oportunitățile necesare pentru dezvoltarea lor profesională și personală, fapt confirmat de rezultatele obținute prin metodele calitative de cercetare aplicate.

„Eu cred că dacă aș beneficia de ghidare în carieră, mi-aș găsi un loc de muncă. Dar așa, nu știu unde să mă duc și ce să fac” DFG, persoane cu dizabilități.

„Ghidarea în carieră este foarte importantă pentru persoanele cu dizabilități. Le-ar ajuta să înțeleagă ce profesii sunt, pentru ce profesii ar putea să opteze și pentru care – nu. Multe dintre aceste persoane vor anumite profesii, dar nu înțeleg că dizabilitatea nu le permite să facă chiar orice. De exemplu, am un tânăr în grup care vroia să fie șofer de tir, dar el are dizabilități intelectuale, nu știe să scrie, să citească. A trebuit să-i explic limitările și de ce ar trebui să se gândească la altă profesie” IA, persoană de support.

Deși ghidarea în carieră este subiect de studiu obligatoriu în curricula educațională din Republica Moldova, puțin peste jumătate dintre tinerii cu dizabilități au beneficiat de activități de ghidare în carieră în cadrul sistemului de învățământ (59%).

În funcție de gradul de dizabilitate, cu cât acesta este mai profund, cu atât este mai mică ponderea persoanelor care au beneficiat de servicii de ghidare în

carieră în cadrul instituțiilor de educație din țară. Astfel, din toți tinerii cu grad sever, doar jumătate au beneficiat de ghidare în carieră (49%). Din toți tinerii cu grad accentuat al dizabilității, doar 1/3 au beneficiat de ghidare (62%), și din 100% tineri cu dizabilitate medie, 66% au beneficiat de servicii de ghidare în carieră.

În funcție de tipul de dizabilitate, cei mai puțini beneficiari de servicii de ghidare în carieră se regăsesc printre persoanele cu dizabilități intelectuale. Astfel, din toți tinerii cu dizabilități intelectuale, doar jumătate au beneficiat de aceste servicii (48%). Din toți tinerii cu dizabilități senzoriale – 65% au participat în asemenea activități, din 100% tineri cu dizabilități fizice – 2/3 au beneficiat de activități de ghidare în carieră.

Totodată, rezultatele cercetării au arătat că există puține inițiative educaționale care să includă dezvoltarea abilităților de autoreprezentare în cadrul programelor de ghidare în carieră. Aspecte ale ghidării în carieră sunt abordate în cadrul a diverse discipline școlare, obligatorii pentru toți elevii implicați în procesul de studii (educația civică, dezvoltarea personală, dirigenție, educație tehnologică, limba română, psihologie și alte discipline). Însă, potrivit tinerilor cu dizabilități care au participat în cadrul discuțiilor focus grup, activitățile de orientare profesională din cadrul acestor discipline au un caracter incoerent, dispersat și sporadic, nu sunt centrate pe persoană și pe dezvoltarea abilităților de autoreprezentare ale persoanelor cu dizabilități, fapt care face ca ghidarea în carieră să fie ineficientă. Se constată o nevoie clară de a integra formarea autoreprezentării ca parte esențială a serviciilor de orientare profesională pentru persoane cu dizabilități.

„Am avut discuții despre profesii, ce ne-ar plăcea, unde am vrea să lucrăm. Dar nimeni nu ne-a învățat cum să vorbim cu angajatorii, cum să le explicăm nevoile noastre, cum să cerem salarii ca la toți ceilalți angajați” DFG, persoane cu dizabilități.

„La lecțiile de Limbă Română am învățat ce este un CV și cum să-l scriem. Profesoara ne-a explicat ce este un interviu de angajare și cam atât” DFG, persoane cu dizabilități.

„La lecțiile de Psihologie am făcut teste, care ne-au arătat cam în ce domenii am putea să ne alegem profesii. Dar asta a fost o singură dată” DFG, persoane cu dizabilități.

Persoanele cu dizabilități din Republica Moldova pot beneficia de servicii de ghidare în carieră și în cadrul ANOFM, dar nivelul de accesare a acestora este foarte mic. Doar 7% dintre tinerii cu dizabilități care au participat în sondaj le-au accesat în perioada 2016–2021. Conținutul programelor oferite nu acoperă suficient (sau deloc nu acoperă) aspectele ce țin de autoreprezentare.

Serviciile de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități sunt prestate și de către OSC, ca parte a programelor de suport privind angajarea în câmpul muncii, implementate de acestea. Gradul de acoperire cu servicii de ghidare în

carieră de către OSC este însă foarte limitat și, prin urmare, acestea sunt puțin accesate. Doar 4% dintre tinerii cu dizabilități au beneficiat de activități de ghidare în carieră în cadrul anumitor OSC. Potrivit persoanelor cu dizabilități, dar și a unor reprezentanți ai OSC, acest fapt poate fi explicat prin mai mulți factori: amplasarea OSC-urilor preponderent în Chișinău, fapt care face ca un număr limitat de persoane cu dizabilități să le acceseze din cauza dificultăților cu deplasarea, necunoașterea organizațiilor, incertitudinea că ghidarea în carieră va asigura angajarea etc.

Bariere în asigurarea ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități și impactul acestora asupra autoreprezentării

Există multiple bariere în asigurarea ghidării în carieră pentru tinerii cu dizabilități din Republica Moldova. Identificarea și explorarea acestora a fost posibilă datorită discuțiilor focus grup și a interviurilor aprofundate în cadrul cercetării. Potrivit tinerilor cu dizabilități, dar și altor actori importanți precum părinții și persoanele de suport ale acestora, cadrele didactice, reprezentanți ai autorităților publice centrale din sistemul educațional și de ocupare a forței de muncă, angajatori, principala barieră o reprezintă *resursele umane nepregătite* să asigure ghidarea în carieră pentru copiii și tinerii cu dizabilități. Personalul didactic din sistemul educațional și specialiștii ANOFM nu dețin suficiente cunoștințe și abilități în ghidarea în carieră, care este un domeniu specific de lucru. Adicional, resursele umane nu sunt pregătite să răspundă nevoilor individuale ale persoanelor cu dizabilități, în funcție de tipul și gradul dizabilității. Persoanele cu dizabilități nu reușesc să dezvolte abilități de autoreprezentare care ar contribui ulterior la rezultate mai bune pe piața muncii.

„Un aspect important al programelor de ghidare în carieră trebuie să fie axat pe dezvoltarea abilităților de autoreprezentare. Adică, o persoană cu dizabilitate care a beneficiat de cursuri de ghidare, trebuie să știe să explice angajatorului care-i sunt limitările, trebuie să știe să negocieze condiții de muncă adaptate propriilor nevoi, să ceară ajustări rezonabile a locului de muncă, unde este cazul. Dar asta nu se întâmplă deocamdată” IA, reprezentant OSC.

Lipsa de competențe ale cadrelor didactice și ale specialiștilor ANOFM de a lucra cu persoanele cu dizabilități se explică și prin atitudinea ghidată de *gândirea stereotipică* a acestora față de potențialul și șansele de realizare profesională a persoanelor cu dizabilități. Au fost identificate practici când personalul didactic și/sau specialiștii agențiilor de ocupare descurajau copiii/tinerii cu dizabilități în alegerea profesiei. Aceste comportamente sugerează tinerilor cu dizabilități că succesul profesional nu este o opțiune viabilă pentru ei și descurajează dezvoltarea abilităților esențiale pentru autoreprezentare.

„Unii profesori mi-au spus că eu nu voi lucra niciodată” DFG, persoană cu dizabilități

Ghidarea în carieră implică un spectru larg de intervenții, printre care: informare cu privire la profesii și corelarea cu specificul pieței muncii, autocunoaștere, suport în elaborarea instrumentelor de marketing personal, asistență pentru decizia de carieră. Rezultatele studiului atestă că, decizia privind conținutul și frecvența acestor intervenții în timpul cursurilor rămâne la discreția cadrelor didactice, care nu au pregătire specializată în ghidarea în carieră. 54% dintre respondenți au menționat că au asistat cel mult la 3 discuții legate de aceste intervenții în timpul anilor de studii. Se constată, astfel, *caracterul sporadic al activităților de ghidare în carieră*. Intervențiile sporadice și necorespunzătoare în ghidarea în carieră au un impact direct asupra capacității persoanelor cu dizabilități de a se reprezenta eficient

O barieră importantă în procesul de ghidare în carieră se referă la *accesibilitatea* infrastructurii, materialelor didactice, limbajului, informațiilor, procedurilor de prestare a serviciilor. Potrivit tinerilor cu dizabilități fizice, deseori serviciile de ghidare în carieră sunt prestate la etajele superioare ale unor clădiri, limitându-le accesul la servicii. În cazul dizabilităților senzoriale, lipsesc manualele în limbaj Braille, serviciile de traducere în limbaj mimico-gestual, materialele în format alternativ (audio, video) etc. În cazul dizabilităților intelectuale, informația rareori este ajustată la nivelul de înțelegere al persoanelor, nefiind transformată în format ușor de citit și înțeles. Mediile inaccesibile cresc gradul de excludere a persoanelor cu dizabilități din activitățile care le-ar putea îmbunătăți abilitățile de autoreprezentare.

Lipsa/insuficiența *serviciilor de suport* pentru persoanele cu dizabilități constituie o altă barieră. În învățământul profesional tehnic, de exemplu, nu sunt instituite unități de cadru didactic de sprijin. Lipsa de suport reduce capacitatea acestui grup de persoane de a participa în cadrul programelor de dezvoltare profesională, de a-și exprima nevoile și aspirațiile în carieră, respectiv de a se autoreprezenta eficient.

„Unii dintre noi au nevoie de ajutor. Cum se numește asta? Persoană de suport. Și dacă ar fi o asemenea persoană, cred că ne-am descurca mai ușor” DFG, persoane cu dizabilități.

Ghidarea în carieră în sistemul educațional se realizează în lipsa unei *metodologii* clare de lucru, centrată pe corelarea pieții muncii și nevoile persoanelor cu dizabilități, iar între sectoarele educație – piața muncii nu există o *conlucrare intersectorială* eficientă.

Aceste bariere reprezintă premise pentru inițierea unor acțiuni de pleoarie și autoreprezentare pentru persoanele cu dizabilități în vederea îmbunătățirii serviciilor de ghidare în carieră, în termeni de relevanță și calitate a informațiilor livrate, centrării pe nevoile persoanelor cu dizabilități, accesibilității acestora etc.

Beneficii ale ghidării în carieră pentru autoreprezentarea persoanelor cu dizabilități

Serviciile de ghidare în carieră sunt extrem de importante și necesare pentru că sunt în măsură să contribuie la soluționarea problemelor de incluziune în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, cu toate efectele pozitive care ar rezulta din aceasta. Rezultatele sondajului de opinie realizat în cadrul studiului „Politici și practici de ghidare în carieră a tinerilor cu dizabilități din Republica Moldova” arată că 94% dintre tinerii cu dizabilități consideră ghidarea în carieră ca fiind mai degrabă /foarte necesară pentru ei, inclusiv pentru că aduce cu sine o serie de beneficii semnificative din perspectiva dezvoltării abilităților de autoreprezentare.

Metodele calitative aplicate în cadrul cercetării au permis explorarea mai detaliată a acestui aspect. Astfel, unul din beneficii se referă la *cunoașterea și înțelegerea drepturilor* pe care le au aceste persoane în sferile educațională și a muncii (dreptul de a alege o profesie, de a învăța o profesie sau meserie, de a se angaja pe piața muncii fără discriminare, de a solicita locuri de muncă accesibile, de a fi avansat/ă în carieră etc.). Prin cunoașterea și înțelegerea drepturilor, persoanele cu dizabilități învață cum să și le apere și să le promoveze.

„Eu în grup [de auto-reprezentare] am învățat că am dreptul să lucrez, să am salariu. Doamna L. [persoana de suport a grupului de auto-reprezentare] m-a ajutat să mă angajez. Acolo [la locul de muncă] am învățat să discut cu șeful, cu colegii. La început nu prea ne înțelegeam, dar mai târziu a fost mai bine. Eu le spuneam unde îmi este greu, unde am nevoie de ajutor și...” IA, persoană cu dizabilități

Totodată, ghidarea în carieră contribuie la *autocunoaștere*, prin explorarea abilităților și limitelor, intereselor și pasiunilor, ajutând persoanele cu dizabilități să-și dezvolte sau să-și îmbunătățească înțelegerea de sine. Autocunoașterea este esențială pentru persoanele cu dizabilități în a-și înțelege potențialul și modalitățile prin care îl pot valorifica în mod eficient.

Un alt beneficiu al ghidării în carieră este că sprijină dezvoltarea *încrederii în sine* a persoanelor cu dizabilități, acestea devenind mai susceptibile în a-și căuta sau a schimba un loc de muncă, în a interacționa cu angajatorii și colegii de lucru, în a-și spori reziliența în fața unor eventuale bariere precum atitudinile discriminatorii, critica sau eșecurile la locul de muncă etc.

Totodată, ghidarea în carieră are potențial de a învăța persoanele cu dizabilități cum să-și exprime în mod clar și eficient nevoile, dorințele și cerințele. Acest lucru este esențial pentru a *comunica în mod asertiv* cu angajatorii și colegii de muncă.

„Pentru mine auto-reprezentarea înseamnă foarte mult. Am învățat despre drepturi, despre ce se poate de făcut în domeniul dizabilității, despre accesibilitate și așa mai departe... Acum vorbesc liber, nu trebuie să stau cu

frică, vorbesc cu oameni deschis. Acum e cu mult mai bine... Acum parcă am încredere în mine...” IA, persoană cu dizabilități.

Ghidarea în carieră ajută persoanele cu dizabilități să-și stabilească obiective de carieră realiste și realizabile, în concordanță cu interesele și potențialul lor.

Nu în ultimul rând, prin ghidarea în carieră, persoanele cu dizabilități învață cum să ia decizii bine informate în ceea ce privește opțiunile de carieră, în funcție de abilitățile și obiectivele lor. Totodată, persoanele cu dizabilități învață să identifice și să utilizeze resurse care să-i ajute în urmărirea traseului profesional.

„Eu vroiam să fiu șofer de tir. Dar doamna [persoana de suport] mi-a explicat că pentru asta trebuie să știu regulile rutiere, să învăț de șofer. Ca să învăț, trebuie să știu să scriu și să citesc. Dar eu nu știu să scriu și să citesc. Am ales să caut alt lucru... Întâi am lucrat la o firmă care făcea jucării kinder, iar acum lucrez la o companie de cabluri... Mi-am schimbat locul pentru că era prea departe și oboseam” IA, persoană cu dizabilități.

Rezultatele cercetării demonstrează că persoanele cu dizabilități care și-au dezvoltat abilități de autoreprezentare au o rată mai mare de succes în accesarea oportunităților de carieră și în menținerea locurilor de muncă. Acest fapt a fost confirmat de tinerii cu dizabilități care au fost membri ai grupurilor de autoreprezentare din Republica Moldova. Autoreprezentarea le-a permis să negocieze condiții de muncă adaptate nevoilor lor, să solicite ajustări rezonabile și să își prezinte abilitățile într-un mod convingător. De asemenea, s-a observat că acești indivizi manifestă mai multă încredere în interacțiunile cu angajatorii și în participarea la interviuri de angajare. Prin contrast, lipsa abilităților de autoreprezentare duce adesea la marginalizare în procesul de selecție pentru locurile de muncă, mai ales în cazurile în care angajatorii nu au experiență în angajarea persoanelor cu dizabilități.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

50% dintre tinerii cu dizabilități din Republica Moldova se consideră deloc sau puțin pregătiți pentru integrarea pe piața muncii. Totodată, 38% dintre tinerii cu dizabilități moldoveni nu au auzit niciodată despre „ghidare în carieră”, iar dintre cei care sunt familiarizați cu termenul, aproximativ 1/3 nu a beneficiat de astfel de servicii. Persoanele cele mai defavorizate în acest context sunt cele cu dizabilități intelectuale, cu grad sever de dizabilitate, din medii rurale.

Autoreprezentarea joacă un rol esențial în succesul persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, facilitând accesul la oportunități de angajare și promovând condiții de muncă echitabile. Cu toate acestea, abilitățile de autoreprezentare nu sunt suficient dezvoltate în rândul persoanelor cu dizabilități din Republica Moldova din cauza barierelor educaționale, sociale și culturale.

Rolul instituțiilor publice, ONG-urilor și familiilor în sprijinirea autoreprezentării este esențial în acest proces. Instituțiile publice, inclusiv de educație, pot facilita accesul la programe de ghidare în carieră prin politici incluzive și prin adaptarea serviciilor pentru nevoile specifice ale persoanelor cu dizabilități. ONG-urile joacă un rol crucial în oferirea de resurse și programe de mentorat, ajutând beneficiarii să își dezvolte încrederea în propriile abilități și să își revendice drepturile. Familiile reprezintă un factor-cheie în consolidarea autoreprezentării, prin încurajarea independenței și sprijinirea participării active la activități educaționale și profesionale.

Beneficiile ghidării în carieră pentru autoreprezentare sunt semnificative. Pe lângă dezvoltarea competențelor profesionale, ghidarea în carieră îi ajută pe tinerii cu dizabilități să își identifice punctele forte, să își exprime mai clar aspirațiile și să își susțină drepturile în fața potențialilor angajatori. De asemenea, participarea la astfel de programe contribuie la reducerea anxietății legate de integrarea profesională și oferă modele de succes care încurajează autoreprezentarea activă.

Persoanele cu abilități dezvoltate de autoreprezentare au mai multe șanse să caute și să acceseze servicii de ghidare în carieră, să comunice eficient despre nevoile lor și să identifice oportunități relevante. Lipsa acestor abilități poate duce la excluderea involuntară a unor persoane cu dizabilități din aceste programe, accentuând inegalitățile existente. Prin urmare, integrarea autoreprezentării în programele de ghidare este esențială pentru a asigura incluziunea reală a tuturor beneficiarilor.

Pentru a elimina barierele existente și a consolida autoreprezentarea persoanelor cu dizabilități, sunt necesare eforturi comune ale actorilor guvernamentali, organizațiilor societății civile, sectorului privat, persoanelor cu dizabilități. Câteva dintre recomandări includ:

- Dezvoltarea unor politici publice incluzive de susținere a ghidării în carieră, care să includă măsuri specifice pentru persoanele cu diferite tipuri de dizabilități. Dezvoltarea politicilor trebuie să fie realizată cu consultarea persoanelor cu dizabilități, pentru ca să răspundă nevoilor lor specifice, asigurându-le dreptul de exprimare a opiniei și participare.

- Crearea și implementarea de programe de formare care să dezvolte abilitățile de autoreprezentare, și să ofere persoanelor cu dizabilități competențele necesare pentru a-și revendica drepturile și a-și exprima abilitățile în mod eficient.

- Integrarea autoreprezentării în cadrul programelor de ghidare în carieră. Aceasta ar ajuta persoanele cu dizabilități să își definească mai clar interesele și aspirațiile profesionale și să își susțină drepturile în interacțiunea cu potențialii angajatori.

- Fortificarea colaborării interinstituționale (educație, ocupare a forței de muncă, sector privat) în vederea asigurării sinergiei activităților de ghidare în carieră, pentru a crea programe de mentorat și practică profesională adaptate

persoanelor cu dizabilități. Acest tip de expunere practică poate stimula dezvoltarea abilităților de autoreprezentare în contexte reale.

- Crearea rețelelor de sprijin în rândul persoanelor cu dizabilități care pot facilita schimbul de experiențe și încurajarea autoreprezentării.

Aceste măsuri pot contribui la construirea unui mediu favorabil autoreprezentării, prin care persoanele cu dizabilități să beneficieze de sprijin activ în ghidarea carierei și să aibă șanse egale de succes și incluziune pe piața muncii.

BIBLIOGRAFIE

- Cibotărică, Ion, și Marina Meșter. 2017. "Analiza pieței muncii din Republica Moldova din perspectiva incluziunii persoanelor cu dizabilități: studiu". Chișinău. <https://cdpd.md/wp-content/uploads/2018/08/Studiu-Analiza-pie%C8%9Bii-muncii-din-RM-din-perspectiva-incluziunii-persoanelor-cu-dizabilit%C4%83%C8%9Bi-2017.pdf>.
- Bialik, Kimber și Manel Mhiri. 2022. „Barriers to employment for people with intellectual disabilities in low- and middle-income countries: Self-advocate and family perspectives”. *Journal of International Development* 34 (5): 988–1001. <https://doi.org/10.1002/jid.3659>.
- BNS (Biroul Național de Statistică). 2023. "Forța de muncă: ocuparea și șomajul în anul 2023". Accesat 20 februarie. https://statistica.gov.md/ro/forta-de-munca-ocuparea-si-somajul-in-anul-2023-9430_61083.html.
- BNS (Biroul Național de Statistică). 2022. „Persoanele cu dizabilități în Republica Moldova în anul 2022”. Accesat 20 februarie. https://statistica.gov.md/ro/persoanele-cu-dizabilitati-in-republica-moldova-in-anul-2022-9460_60822.html.
- Buchanan, Ian și Jan Walmsley. 2006. „Self-advocacy in historical perspective”. *British Journal of Learning Disabilities* 34: 133–138. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3156.2006.00410.x>.
- Callus, Anne Marie. 2013. *Becoming self-advocates. People with intellectual disability seeking a voice*. Berna: Peter Lang AG.
- Ghid de bune practici privind ghidarea în carieră și consilierea elevilor și tinerilor cu Cerințe Educaționale Speciale. (Austria, Republica Moldova, Muntenegru) 2018 https://incluziune.gov.md/sites/default/files/document/attachments/pdf_ghid-speranta_12-02-2019_romtipar_1.pdf.
- Ciocan, Ludmila, Angela Cara-Drăguțan, și Marcela Dilion-Strechie. 2018. Studiu calitativ privind consilierea și ghidarea în carieră a elevilor cu cerințe educaționale speciale din învățământul general și profesional tehnic în Republica Moldova. Chișinău. https://mecc.gov.md/sites/default/files/integral_research_report_speranta_center.pdf.
- Cojocaru, Natalia, Anastasia Oceretnîi, Veaceslav Bătrânescu și Ludmila Malcoci (coord). 2021. *Politici și practici de ghidare în carieră a tinerilor cu dizabilități din Republica Moldova: Studiu sociologic*. Chișinău: Print-Caro SRL. <https://www.keystonemoldova.md/wp-content/uploads/sites/4/2022/01/Study.pdf>.
- Cucer, Angela. 2019. *Orientarea profesională a persoanelor cu dizabilități*. Chișinău. https://ise.upsc.md/uploads/files/1576671200_orientarea_profesionala_a_persoanelor_cu_dizabilitati.pdf.
- Gray, Barry și Robin Jackson. 2002. *Advocacy and Learning Disability*. Londra: Jessica Kingsley Publishers.
- Ikutegbe, Paul, Melanie Randle, Lynnaire Sheridan, Robert Gordon și Sara Dolnicar. 2024. „Factors and key interactions influencing successful employment outcomes for people with disabilities”. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 62: e12377. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12377>.

- Lindsay, Sally, McDougall, Carolyn, Menna-Dack Dolly, Sanford Robyn și Adams Tracey. 2015. „An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: Views of youth, employers and job counselors”. *Disability & Rehabilitation* 37 (8): 701–711. <https://doi.org/10.3109/09638288.2014.939775>.
- Malcoci, Ludmila și Parascovia Munteanu. 2017. „Incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități: Studiu sociologic”. Chișinău. https://www.keystonemoldova.md/wp-content/uploads/sites/4/2020/08/Social-inclusion-_Study.pdf.
- Miller, Amanda L. et al. 2022. „(Re)defining their place at the table: Frank discussions by adults with disabilities on contemporary self-advocacy”. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 35 (3): 777–788. <https://doi.org/10.1111/jar.12981>.
- Morgan, Robert L. și Tim Riesen. 2016. *Promoting Successful Transition to Adulthood for Students with Disabilities*. New York: The Guilford Press.
- Oliver, Michael. 1995. *Understanding disability: From theory to practice*. Londra: Macmillan International Higher Education.
- Robertson, Peter, Hooley Tristram și Phil McCash. 2021. *The Oxford Handbook of Career Development*. Oxford: Oxford University Press.
- Sanclemente, Francisco, Nuria Gamero, Francesco Medina, și Rodolfo Mendoza-Denton. 2022. „A multilevel model of job inclusion of employees with disabilities: The role of organizational socialization tactics, coworkers social support, and an inclusive team context”. *Applied Psychology* 1–23. <https://doi.org/10.1111/apps.12390>.
- Sebag, Ronen. 2010. „Behavior management through self-advocacy. A strategy for Secondary students with learning disabilities”. *Teaching Exceptional Children* (iulie/august): 22–29.
- Shapiro, Joseph P. 1993. *No pity: people with disabilities forging a new civil rights movement*. New York: Times Books.
- Shogren, Karrie, et al. 2015. „Relationships between self-determination and postschool outcomes for youth with disabilities”. *The Journal of Special Education* 48 (4): 256–267. <https://doi.org/10.1177/0022466913489733>.
- Shoultz, Bonnie. 1997. „More thoughts on self-advocacy: the movement, the group, and the individual”. In *Materials on self-advocacy*, editată de Zubal, Rachel Bonnie, Shoultz, Pam Walker și Michael Kennedy, pp. 22–25. New York: Syracuse University. ED413722.pdf.
- Strobel Gower, Wendy, Hannah Rudstam și Judy Young. 2013. „Elements of Effective Job Placement: Environmental Context, Employer Relationships, and Understanding the Job Seeker”. In *Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation: From Theory to Practice*, editată de David Strauser, pp. 297–395. New York: Springer Publishing Company.
- Williams, Val. 2002. „Being researchers with the label of learning difficulty: an analysis of talk in a project carried out by a self-advocacy research group”. Teză de doctorat, Open University. <http://oro.open.ac.uk/59405/1/247042.pdf>.
- Wolf-Branigin, Michael, Vincent Schuyler și Patience White. 2007. „Improving quality of life and career attitudes of youth with disabilities: Experiences from the adolescent employment readiness center”. *Research on Social Work Practice* 17 (3), 324–333. <https://doi.org/10.1177/1049731506295623>.

This article explores the issue of self-advocacy among young people with disabilities in the Republic of Moldova in the context of career guidance. While self-advocacy is internationally recognized as a crucial element in promoting the rights of people with disabilities and facilitating their access to the labor market, in the Republic of Moldova, this concept is relatively new and under-researched. Existing studies in the field of career guidance primarily focus on barriers such as physical and informational accessibility, discriminatory attitudes, and stereotypes toward people with disabilities, with little attention given to self-

advocacy. In this context, the article examines the challenges and opportunities for self-advocacy within career guidance, emphasizing the need for its integration into professional orientation processes. The role of self-advocacy in improving employment prospects for people with disabilities is highlighted, as well as the importance of developing appropriate educational and support strategies to enhance their capacity to express and defend their interests in the labor market.

The research questions explored in the article include: What are the perceptions of people with disabilities regarding career guidance? What are the main barriers they face in the career guidance process? What role do public institutions, non-governmental organizations, and families play in supporting the self-advocacy of people with disabilities in this context? What are the benefits of career guidance for their self-advocacy? How does self-advocacy influence their access to career guidance opportunities?

The article draws upon the findings of the study "Policies and Practices of Career Guidance for Young People with Disabilities in the Republic of Moldova," conducted on a representative national sample comprising 1 111 young people with disabilities, aged between 14 and 35 years. These findings were supplemented with insights from individuals with disabilities who are members of self-advocacy groups, their support persons, and representatives from civil society, collected through qualitative research methods.

Keywords: *self-advocacy; young people with disabilities; career guidance.*

Primit: 30.10.2025

Acceptat: 10.06.2025