



ROMÂNIA
MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII ȘTIINȚIFICE
UNIVERSITATEA NAȚIONALĂ DE EDUCAȚIE FIZICĂ ȘI SPORT BUCUREȘTI

060057 București, Str. Constantin Noica nr. 140, sector 6,
Tel. centrala: (00.40.21) 316.41.07, Rectorat: (00.40.21) 316.41.08, fax: (00.40.21) 312.04.00,
Cod fiscal 4267192
<http://www.unefs.ro>

Nr. .../...2015

PROIECT PEH018 – „STRATEGII PENTRU VIITOR, STRATEGII PENTRU TINERI”

Contractul de finanțare nr. 24H/09.06.2015

GHID METODOLOGIC

Informarea, consilierea și orientarea profesională

Partea III



COPii și tineri în situații de risc
Reducerea inegalităților
Antidiscriminare
Incluziune socială



CUPRINS

PARTEA III

INFORMAREA, CONSILIEREA ȘI ORIENTAREA MEMBRILOR GT AI PROIECTULUI

3.1 Principiile care stau la baza serviciilor de consiliere	pag. 3
3.2. Metode folosite pentru informarea, orientarea și consilierea persoanelor din grupul țintă	pag. 5
3.3 Metode de lucru în consilierea carierei tinerilor	pag. 7
3.4 Direcții pentru elaborarea interviurilor	pag. 15

3.1. Principiile care stau la baza serviciilor de consiliere

Centrarea pe beneficiar

- ✓ independență în consiliere - se respectă libertatea de alegere profesională și de dezvoltare personală a consiliatului;
- ✓ imparțialitate - serviciile de consiliere sunt în interesul consiliatului, nu sunt influențate de interesele consilierului, instituției sau ale finanțatorului, și nu sunt discriminate de sex, vârstă, etnie, clasă socială, calificări, abilități;
- ✓ confidențialitate - tinerii au dreptul la păstrarea confidențialității informației pe care o oferă consilierului;
- ✓ egalitate de șanse - oportunități egale de studiu și muncă pentru toți tinerii;
- ✓ abordare holistică - consilierea pune în valoare contextul personal, social, cultural, economic în care tânărul ia decizii.

Abilitatea tânărului

- ✓ implicare activă - consilierea este o activitate de colaborare între cetățean, furnizor și alți actori semnificativi;
- ✓ împuternicire - serviciile de consiliere abilitază cetățenii în planificarea și gestionarea propriilor cariere de studiu sau muncă și în tranziția spre/dinspre acestea.

Îmbunătățirea accesului

- ✓ transparență - natura serviciilor de consiliere este imediat elocventă pentru persoana consiliată;
- ✓ apropiere și empatie - consilierii asigură o atmosferă plăcută pentru consiliați;

- ✓ continuitate - serviciile de consiliere sprijină tinerii în tranzițiile pe care le fac în sfera educației, muncii, societății și în cele personale;
- ✓ disponibilitate - toți tinerii au dreptul la consiliere în orice perioadă a vieții lor;
- ✓ accesibilitate - serviciile de consiliere se asigură în manieră flexibilă și adecvată beneficiarului, cum ar fi: față în față, la telefon, prin e-mail, la distanță și sunt disponibile în momentele și locurile solicitate de tineri;
- ✓ capacitate de răspuns - consilierea printr-o varietate de metode care răspund nevoilor tinerilor.

Asigurarea calității

- ✓ adecvarea metodelor de consiliere - metodele de consiliere au o bază teoretică și/sau științifică relevantă pentru scopul în care sunt folosite;
- ✓ îmbunătățire permanentă - serviciile de consiliere se îmbunătățesc prin integrarea feed-back-ului de la tinerii consiliați și prin crearea de oportunități de formare continuă pentru cei consiliați;
- ✓ dreptul la replică - tinerii au dreptul de a formula sugestii și plângeri formale, dacă au primit servicii nesatisfăcătoare;
- ✓ personal competent - consilierul are acreditare națională pentru identificarea și abordarea nevoilor tinerilor, iar unde este cazul, pentru recomandarea altor servicii.

3.2. Metode folosite pentru informarea, orientarea și consilierea persoanelor din grupul țintă

Informarea și consilierea profesională constituie un ansamblu de servicii oferite persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în mod gratuit. Printre serviciile oferite participanților în cadrul proiectului enumerăm:

- ✓ autocunoaștere personală cu accent pe conștientizarea aptitudinilor, intereselor, motivațiilor precum și identificarea punctelor forte care pot fi utilizate în rezolvarea problemei;
- ✓ identificarea și planificarea etapelor de parcurs în vederea atingerii acestor obiective;
- ✓ cunoașterea și însușirea tehnicilor de căutare activă a unui loc de muncă, a modului de întocmire a „Scrisorii de intenție” a „Curriculum-ului Vitae” (CV-ul), a „Scrisorii de mulțumire”, pregătirea și prezentarea la interviu;
- ✓ furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor;
- ✓ evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea orientării profesionale;
- ✓ dezvoltarea abilității și a încrederii în sine a tinerilor aflați în căutarea unui loc de muncă în vederea luării deciziei privind propria carieră;
- ✓ instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă.

Informarea reprezintă o cerință a societății moderne. Un tânăr puternic, adaptat cerințelor sociale și economice – este un tânăr bine informat. De aceea, pe lângă cunoașterea abilităților și intereselor personale, serviciile de consiliere a carierei tinerilor trebuie să faciliteze accesul la informații actuale și veridice asupra cererii și ofertei de pe piața muncii locală/națională/europeană, asupra situației celor mai căutate meserii sau a celor uzate moral, să permită familiarizarea cu aspecte practice ale diverselor profesii.

Metodele și mijloacele de informare utilizate în consilierea carierei tinerilor pot fi clasificate astfel:

Metode și mijloace orale

- ✓ Participarea la consultații, conferințe, cursuri, întâlniri cu diverși specialiști (ce pot facilita educația permanentă a individului și îmbogățirea experienței personale și profesionale).
- ✓ Consultații individuale sau de grup cu membrii grupului țintă telefonic sau „face-to-face”;
- ✓ Campanii de promovare a proiectului;
- ✓ Conferință de lansare;
- ✓ Conferințe intermediare;
- ✓ Conferință finală;
- ✓ Organizarea de cursuri gratuite de formare profesională informală
- ✓ Întâlniri cu diverși specialiști în toate fazele proiectului.

Metode și mijloace concrete, practice

Pe lângă aspectele teoretice legate de anumite meserii și locuri de muncă, este necesară și familiarizarea cu aspectele practice. Vizitele în companii, instituții, stagiile de practică pot atenua impactul stresului și necunoscutului, pregătind individul pentru o adaptare rapidă și eficientă la viitorul loc de muncă. De asemenea, participarea la târguri sau burse ale locurilor de muncă oferă individului posibilitatea unei întâlniri cu diferiți angajatori, sporind șansele de angajare.

Anterior tuturor acestor metode, stau la bază evaluări directe, individuale și de grup, în vederea stabilirii priorităților individuale și creionării strategiei generale de incluziune socială prin activități neconvenționale, practice, sportive.

3.3 Metode de lucru în consilierea carierei tinerilor

Utilizarea metodelor în informarea, consilierea și orientarea carierei tinerilor contribuie la clarificarea parcursului profesional și integrarea activă a acestora pe piața muncii. În funcție de caracteristicile de vârstă și de specializare ale grupului țintă cu care se lucrează, pot fi îmbinate metodele de autocunoaștere și dezvoltarea unor abilități de comunicare/relaționare cu cele de informare și cunoaștere a oportunităților de pe piața muncii, pentru a putea fi lărgit câmpul alternativelor pe baza cărora tânărul va putea lua o decizie legată de cariera sa.

Pe baza criteriului de standardizare, metodele și tehnicile de lucru utilizate în consilierea carierei se împart în:

- ✓ Standardizate: testele profesionale și de specialitate;
- ✓ Nestandardizate: observația, autobiografia, chestionarul, interviul, tehnicile sociometrice.

În funcție de fazele procesului de consiliere, desfășurat în timp, pe mai multe ședințe, există:

I. Metode de obținere de informații asupra tânărului (interview structurat, chestionare, teste de performanță, teste profesionale);

II. Metode de explorare a universului personal:

- ✓ Metode de autocunoaștere (lucrul în microgrupuri, metaforele, hărțile personale, exercițiul);
- ✓ Metode pentru dezvoltarea unor abilități de comunicare sau relaționare (exercițiul, jocul de rol, simularea);
- ✓ Metode pentru clarificarea valorilor și luarea unei decizii (problematizarea, controversa creativă, alegerea forțată, exercițiul);
- ✓ Metode de marketing personal (întocmirea unui CV, a scrisorii de intenție, a scrisorii de mulțumire);

III. Metode de exploatare a oportunităților de pe piața muncii (căi de obținere a informațiilor prin consultarea de publicații, broșuri, utilizarea Internet-ului și motoarelor de căutare, contactarea agențiilor de recrutare și plasare a forței de muncă);

IV. Metode de evaluare și autoevaluare (chestionare, fișe de evaluare, discuții de oferire a feedback-ului).

Metode de explorare a realității

Observația - A observa înseamnă a supune atenției anumite comportamente/fapte ale consiliatului pentru o cercetare amănunțită în vederea unei mai bune înțelegeri. Această metodă este cel mai des utilizată în consilierea carierei tinerilor prin forme ale observației spontane și neorganizate și cele ale observației ca cercetare organizată și sistematică.

Metode bazate pe acțiune

Exercițiul

a) Exercițiile de dinamizare sunt utilizate pentru creșterea nivelului de activare și deconectarea față de situația-problemă.

b) Exercițiile de demarare a activității se utilizează pentru a „sparge gheața” în situații mai dificile: atunci când partenerii de discuție nu se cunosc, la începutul unei ședințe sau când se dorește ca participanții să comunice și să interacționeze.

c) Exercițiile pentru explorarea propriului univers: în funcție de scopul și tematica unei ședințe de consiliere a carierei tinerilor, pot fi de mai multe tipuri: de autocunoaștere, de comunicare, pentru dezvoltarea abilităților de relaționare etc.

d) Exercițiile pentru stabilirea obiectivelor și a unui plan de acțiune în ceea ce privește cariera sunt utilizate spre finalul demersului de consiliere a carierei tinerilor.

Studiul de caz

Metoda constă în analiza unor situații din viața reală, mijlocindu-se astfel confruntarea directă cu viața autentică. Anumite situații problematice sunt supuse atenției individului, căutându-se soluții pentru ieșirea din impas. Avantajul unei astfel de metode constă în faptul că solicită capacitatea de analiză a variantelor alternative și găsirea de modalități pentru depășirea obstacolelor fără implicații personale din partea tânărului, dar pregătindu-l pe acesta pentru eventuale situații similare.

Jocul de rol

Jocul de rol presupune identificarea unei situații-problemă ipotetice și interpretarea anumitor situații pe baza unui scenariu și a unor personaje cu caractere și modalități de acțiune prestabilite. Această metodă dezvoltă capacitatea de empatie, abilitățile de comunicare, relaționare și expresivitate emoțională; are avantajul de a oferi individului oportunitatea exersării unui „rol” asemănător sau diferit față de cel din viața de zi cu zi.

Simularea

Spre deosebire de metoda jocului de rol, în care situația este ipotetică, iar personajele interpretate au propriile modalități de acțiune, simularea presupune „jucarea” unei situații de viață cât mai apropiată de realitate, în care personajele se interpretează pe sine.

Metode de cunoaștere a individualității tinerilor

Chestionarul

Chestionarul este alcătuit dintr-o serie de întrebări structurate pe o temă și centrate pe anumite obiective, la care tânărul trebuie să dea un răspuns scris.

După formarea întrebărilor, putem distinge mai multe tipuri de chestionare:

- ✓ Chestionare cu întrebări închise - alegerea între două sau mai multe răspunsuri de tipul DA/NU, Întotdeauna/Uneori/Niciodată etc.;
- ✓ Chestionare cu întrebări pre-codificate multiplu – alegerea dintr-o serie de răspunsuri deja formulate;
- ✓ Chestionare cu întrebări deschise – posibilitatea de a răspunde într-o manieră personală;
- ✓ Chestionare cu întrebări mixte – alternarea întrebărilor închise cu cele deschise.

Cele mai utilizate chestionare în consilierea carierei tinerilor sunt cele de evaluare a intereselor și atitudinilor profesionale

Analiza datelor biografice

Metoda constă în colectarea în timp a datelor de interes despre individul care solicită asistență în domeniul consilierii carierei. Prin discuții cu familia și rudele tânărului, consilierul va avea acces la informații care permit cunoașterea evoluției și explicarea unor fenomene care nu puteau fi descifrate prin analiză transversală.

Autocaracterizarea

Autocaracterizarea reprezintă o metodă de autoinvestigație și autorefecție prin care tânărul emite anumite judecăți de valoare despre propria personalitate. În cadrul demersului de consiliere a carierei, metoda trebuie aplicată în diferite etape, pentru surprinderea modificărilor survenite asupra

imaginii de sine, procesului de clarificare a valorilor sau altor aspecte ce țin de personalitatea acestuia. Avantajul constă în faptul că oferă accesul la informații inaccesibile altor metode.

Testul psihologic

Este o metodă care a stârnit numeroase controverse în ceea ce privește utilizarea în domeniul consilierii carierei tinerilor. Dacă abordările tradiționale consideră esențiale pentru orientarea carierei tânărului, rezultatele obținute în urma aplicării testelor, concepțiile moderne subliniază faptul că individul și întreaga sa personalitate nu pot fi reduse la profilul obținut în urma analizei scorurilor unui test. Mai mult, că rezultatele ar conduce la etichetarea individului, considerată un factor nefavorabil, de blocaj (mai ales în cazul unor rezultate nesatisfăcătoare) pentru dezvoltarea ulterioară. Datele obținute în urma aplicării acestei metode trebuie corelate cu rezultatele obținute prin alte modalități de lucru în domeniul consilierii carierei tinerilor.

Metode de comunicare orală

Conversația

Prin metoda conversației euristice, consilierul determină clientul/clientii să depună efort personal în analiza unei probleme pentru găsirea unor adevăruri pe baza experiențelor deja acumulate.

Din punctul de vedere al consilierului carierei, cel mai important moment îl constituie elaborarea întrebărilor care vor canaliza și direcționa efortul clientului spre găsirea unor răspunsuri și soluții corecte.

Dezbaterea

Metoda este utilizată îndeosebi în cazul consilierii de grup și poate fi înțeleasă ca o discuție pe larg a unei probleme controversate, urmărindu-se influențarea atitudinilor și convingerilor participanților. Există variante ale metodei, dintre care amintim urătoarele, mai des utilizate în consilierea carierei: discuția-dialog, discuția de grup, dezbaterea de tip „masă rotundă”,

dezbateră de tip Phillips 66, brainstorming-ul (asaltul de idei), discuția dirijată, discuția liberă. Avantajele metodei constau în intensificarea inter-comunicării și a relațiilor din cadrul grupului, în dezvoltarea spontaneității, a spiritului asertiv și a participării/implicării active.

Problematizarea

Fiecare individ a experimentat cel puțin o dată în viață o situație contradictorie, conflictuală pentru care, pe moment, nu a dispus de mijloace adecvate de rezolvare.

Interviul

Interviul este cea mai utilizată metodă atât în orientarea școlară și profesională, cât și în consilierea carierei adulților. Interviul poate fi definit ca „o situație provizorie de interacțiune și de inter-influență, în esență verbal, între două persoane aflate în contact direct și care urmărește un scop prealabil stabilit”.

Metode și tehnici de marketing personal

Metodele incluse în această categorie presupun pregătirea individului pentru contactul cu potențiali angajatori și dezvoltarea abilităților de prezentare a calităților personale, astfel încât șansele de angajare să sporească. Este știut faptul că înainte de contactul direct, angajatorii solicită un CV și o scrisoare de intenție. De asemenea, este de așteptat ca tinerii să finalizeze interviul cu trimiterea unei scrisori de mulțumire, pentru a fi finalizat un ciclu de interviu direct.

Scrisoarea de intenție

Acest document reprezintă un însoțitor important al CV-ului, o „carte de vizită” prin care angajatorul își formează o primă impresie asupra solicitantului. Trebuie redactată într-un stil personal și trebuie să degaje o atitudine pozitivă, astfel încât să creeze o bună impresie asupra angajatorului. De asemenea,

este necesar ca scrisoarea de intenție să cuprindă o scurtă prezentare a calificărilor/abilităților solicitantului, interesul pentru postul solicitat și compania respectivă, precum și modul specific în care solicitantul poate contribui la dezvoltarea firmei.

Scrisoarea de intenție nu are o formă fixă, ea este personalizată și trebuie să răspundă cerințelor firmei la care vreți să lucrați. De asemenea, trebuie să fie scurtă, concisă și atrăgătoare:

Curriculum Vitae

Cea mai importantă provocare în redactarea unui CV o reprezintă încercarea de auto-prezentare, în scris, într-o manieră sintetică și interesantă. Angajatorii nu prea au mult timp la dispoziție pentru citirea unui CV, de aceea trebuie făcută o impresie puternică într-un timp scurt. Conținutul, formatul și modul de redactare al CV-ului pot constitui diferența dintre selecția pentru interviu și respingere imediată a aplicației.

CV-ul nu este o simplă înșiruire de ani, slujbe, școli urmate, deoarece, cu ajutorul lui, punem în evidență cele mai importante realizări ale noastre.

Citind un CV, angajatorul trebuie să fie convins că individul care a aplicat pentru locul de muncă respectiv este PERSOANA cea mai potrivită pe care o caută, cea de care are nevoie. CV-ul nu servește la povestirea vieții de la A la Z, ci este un document care trebuie foarte bine conceput.

Se poate spune că CV-ul este o înregistrare a datelor personale, a nivelului de pregătire și a experienței profesionale. Solicitantul locului de muncă trebuie să-și completeze CV-ul, să contacteze angajatorii sau să lase coordonatele personale pentru a fi găsit de aceștia.

Scrisoarea de mulțumire este acea scrisoare care se poate trimite după susținerea primului interviu.

Scrisoarea de mulțumire trebuie trimisă în maxim 24 – 48 ore de la data la care a fost susținut acesta.

Cel mai politicos mod de a fi redactată este dacă este scrisă de mână dar, dacă acest lucru nu este posibil, poate fi redactată și pe calculator. Aceasta trebuie să fie obligatoriu semnată de către semnatar și trimisă prin poștă. Se acceptă și versiunea e-mail în situația în care altfel nu este posibil sau, dacă urgența selecției o impune. Trebuie reținut faptul că, un interviu, chiar dacă nu se finalizează și cu o angajare, poate fi o viitoare oportunitate de angajare. De aceea, păstrarea legăturii cu organizația respectivă și/sau cu persoanele din ea care au participat la interviul inițial, ar trebui să fie o motivație în sine.

Scrisoarea de mulțumire trebuie să fie concepută într-o anumită formă, de preferat la fel ca cea din cadrul interviului. Dacă interviul a avut un caracter formal, se va aborda un ton protocolar, dacă a avut un ton lejer, atunci se poate folosi o formulă mai prietenoasă.

Orice scrisoare de mulțumire ar trebui să se încheie printr-o formulă de mulțumire.

Portofoliul personal

Portofoliul personal cuprinde cele mai relevante produse ale activității unei persoane în raport cu un anumit scop și poate lua diverse forme.

Portofoliul personal ar trebui să evidențieze evoluția individului în dobândirea unei competențe sau în portofoliu de dezvoltare produse din diverse etape ale dezvoltării acestuia. Portofoliul personal ar trebui să schițeze procesul care a avut loc în dezvoltarea individuală,

Portofoliul personal ar trebui să scoată în evidență nivelul actual de performanță sau interesele actuale ale titularului portofoliului de performanță, produsele cele mai recente și semnificative privind nivelul de dezvoltare al titularului..

În situații de concurs pentru o poziție sau post de muncă, întrucât oferă o imagine asupra nivelului de dezvoltare actual al persoanei, ar trebui să evidențieze realizările individului pe o anumită perioadă de timp (1-5 ani).

Portofoliu trebuie să evidențieze realizările și produsele deosebite ale activității titularului în diverse domenii (premiu, diplome, nominalizări, recompense,

produse deosebite etc.) în situații de concurs pentru un post/poziție, în situații de consiliere, pentru creșterea stimei de sine.

3.4 Direcții pentru elaborarea interviurilor

Interviul este o tehnică care ne permite culegerea de informații despre o temă predeterminată prin intermediul unei conversații. Pe parcursul acestei conversații se vor formula o serie de întrebări elaborate și structurate în prealabil pentru ca informația să fie valoroasă.

Componentele interviului

- Salutul
- Prezentarea
- Întrebări
- Despărțirea
- Culegerea de date

Salutul

Este ceva care se întâmplă spontan în momentul în care expertul de consiliere intră în contact cu consiliatul. Imediat se va instala o atmosferă relaxată, dar păstrând un caracter profesional, necesară pentru buna desfășurare a interviului.

Prezentarea

Constă în explicarea de către expertul în consiliere a obiectivului interviului, solicitând colaborarea consiliatului. Trebuie să fie scurtă, dat fiind faptul că ceea ce interesează sunt întrebările.

Întrebările

Aceasta este partea cea mai importantă a interviului, drept pentru care trebuie să fie depuse eforturi deosebite în pregătirea lui. Consilierul trebuie să elaboreze o listă care să conțină toate întrebările pe care le va adresa și ordinea acestora.

Întrebările vor urma capitolele prevăzute în instrumentarul metodologic, urmărind:

- obținerea unor răspunsuri care nu au fost formulate în mod direct de către consiliat
- obținerea unor răspunsuri care au fost formulate prea succint de către consiliat
- sondarea în profunzime a acestor răspunsuri în cazul în care nu sunt corect exprimate, în raport cu scopul sesiunii de consiliere
- corelarea răspunsurilor pentru a obține informații relevante, unitare și coerente de la fiecare consiliat
- validarea informațiilor și a datelor obținute de la fiecare consiliat
- sondarea altor dimensiuni direct legate de cele exprimate în instrumentarul metodologic, considerate importante de expertul în consiliere, pentru atingerea scopului sesiunii individuale

Despărțirea

Se mulțumește pentru colaborare și despărțirea va fi spontană.

Culegerea de date

Înainte de a comenta această parte a interviului, trebuie menționat faptul că, apariția pe ultimul loc nu presupune că trebuie realizată după despărțire. Primele patru părți menționate – salut, prezentare, întrebări și despărțire – sunt secvențiale.

Culegerea de date se va realiza simultan întrebărilor, pentru ca informațiile să fie complet fiabile (nu trebuie să ne încredem în memoria noastră și să amânăm culegerea de informații).

Tipul interviului

În funcție de caracteristicile informațiilor pe care dorim să le culegem, informații foarte obiective și concrete, se va utiliza un tip de interviu structurat,

cu întrebări clare și directe redactate într-un limbaj simplu și într-o ordine logică.

Întindere

Interviul nu trebuie să aibă o durată foarte extinsă, fiind adaptat însă nivelului de înțelegere și exprimarea a fiecărui consiliat. Durata interviului este determinată și de nivelul de motivație al consiliaților, acesta netrebuind să fie prea expeditiv pentru a arăta lipsa de interes a consiliatului sau lăsându-i impresia că este grăbit.

Format

În ceea ce privește interviul, nu are sens să vorbim de „format”, însă ne putem referi la o succesiune recomandată în elaborarea interviului și culegerea de date. O astfel de succesiune trebuie pregătită astfel încât interviuatorul să nu omită niciuna dintre întrebările pe care trebuie să le formuleze, să urmărească ordinea logică a acestora și să aibă prevăzut spațiul suficient pentru răspunsurile obținute de la cel interviuat.

După finalizarea interviului

Este de preferat ca fiecare expert în consiliere să își aloce un interval de timp între două sesiuni individuale de consiliere și orientare profesională, pentru a putea redacta concluziile, recomandările sale precum și observațiile pe care le consideră relevante în raport cu participantul și proiectul. Alocarea unui interval de timp imediat după finalizarea sesiunii individuale este recomandat pentru a nu uita sau omite anumite informații, odată cu trecerea timpului.

Variantă intermediară noiembrie 2015

Diana Pasat – concepere suport

Andrei Nicolae – bibliografie tematică

Cristian Vărzan - avizare

Marin Vărzan - bibliografie tematică