



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

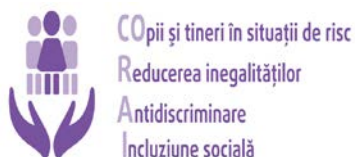
PROIECT PEH018 – „STRATEGII PENTRU VIITOR, STRATEGII PENTRU TINERI”

Contractul de finanțare nr. 24H/09.06.2015

GHID METODOLOGIC

Informarea, consilierea și orientarea profesională

Partea II



CUPRINS:

PARTEA II

INFORMAREA, CONSILIEREA ȘI ORIENTAREA PROFESIONALĂ CU AJUTORUL EXPERȚILOR

2.1 Atribuțiile experților	pag. 4
2.2 Rolul consilierului în carieră	pag. 6
2.3 Cunoștințe, deprinderi, aptitudini expert	pag.

Introducere

O analiză comparativă în termeni de competențe profesionale relevă elemente similare și o structură de bază comună în toate sistemele de consiliere și orientare profesională cunoscute la nivel global.

Diferențele specifice pot apărea în ceea ce privește:

- postul ocupat (consilier școlar, consilier al carierei, consilier psihologic, consilier pentru integrarea grupurilor defavorizate);
- domeniul de activitate (sisteme de educație și formare, sisteme de ocupare în muncă, sisteme de asistență pentru grupuri specifice);
- specializarea practicianului (științele educației, psihologie, sociologie, asistență socială)
- nivelul și forma de calificare a consilierului (licențiat într-una din specializările legale sau pregătire de bază în alt domeniu, dar care este completată de cursuri de formare continuă în domeniul consilierii, de tip master, sau altele).

Cadrul normativ al activității de consiliere și informare profesională prevede și repere cantitative de evaluare a activității practicianului. Acesta trebuie să realizeze următoarele activități în timpul prevăzut prin procedura standard a activității de consiliere și informare profesională:

Procedura standard cuprinde:

- întocmirea și administrarea de documente specifice (registru de evidența consiliaților, fișa de consiliere a acestora), recomandarea pentru participarea la cursuri de formare profesională sau pentru participarea la alte tipuri de măsuri active;
- întocmire de rapoarte (analiză psihosocială a consiliaților, rapoarte de activitate);
- planificarea activității de informare și consiliere în conformitate cu strategia adoptată în domeniu;
- oferirea de informații corecte și de actualitate despre piața muncii;

- evaluarea profesională a consiliaților utilizând metode și instrumente specifice (interviul, observația, chestionarul, bateriile de teste).

2.1. Atribuții experților

Descrierea ocupației:

Practicanții unei astfel de ocupații planifică, realizează și evaluează procesele de dezvoltare educativă.

Sarcini principale:

- Furnizează informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor atât solicitanților de locuri de muncă, cât și angajatorilor;
- Determină cerințele specifice locurilor de muncă vacante și informează solicitanții cu privire la ocupații, specificând detalii precum: sarcini și responsabilități, salarizare, beneficii, program de lucru, condiții de muncă și oportunități de promovare;
- Revizuieste cererea și oferta de locuri de muncă și interviează solicitanții pentru a stabili corespondența dintre nivelul lor de calificare și cerințele angajatorilor, prin evaluarea și înregistrarea experienței, educației, pregătirii profesionale și abilităților acestora;
- Selectează persoanele cu calificare corespunzătoare și le recomandă angajatorilor în conformitate cu cerințele organizației și păstrează datele solicitanților de locuri de muncă care nu au fost selectați pentru angajare;
- Furnizează servicii de consiliere individuală;
- Organizează și conduce activitățile specifice consilierii de grup;
- Identifică problemele/dificultățile de angajare cu care se confruntă solicitanții de locuri de muncă;
- Identifică pentru fiecare solicitant un set de obiective și stabilește, împreună cu acesta, un plan de acțiune;

- Monitorizează evoluția solicitanților pe parcursul procesului de consiliere;
- Analizează împreună cu aceștia rezultatele acțiunilor întreprinse și identifică modalități alternative pentru atingerea obiectivelor;
- Alege și administrează metodele și instrumentele necesare evaluării profesionale;
- Evaluează abilitățile, interesele și caracteristicile de personalitate prin intermediul testelor, interviurilor și a altor surse profesionale și întocmește profilul profesional al solicitanților de locuri de muncă;
- Identifică nevoile de instruire ale solicitanților și recomandă programe de formare profesională în conformitate cu profilul aptitudinal, domeniile de interes și tendințele pieței muncii;
- Oferă informații cu caracter general privind începerea unei activități independente sau inițierea unei afaceri, precum și informații legislative privind relațiile de muncă, ocuparea forței de muncă și formarea profesională;
- Instruiește solicitanții în tehnici de dezvoltare a carierei, tehnici de căutare a unui loc de muncă, elaborarea portofoliului personal și modalități de prezentare la interviu.

Contextul muncii consilierului de îndrumare și orientare profesională

Mediul fizic:

- Consilierul pentru îndrumare și orientare profesională își desfășoară majoritatea activităților în cabinetele de specialitate din cadrul unor instituții publice sau private (agenții publice sau private de plasare a forței de muncă, instituții de învățământ).
- Consilierul pentru îndrumare și orientare profesională își poate desfășura activitatea în săli de testare psihologică, precum și la sediul altor instituții sau agenți economici . dacă obiectivele vizate o impun

Mediul socio-organizațional:

- Timpul de muncă este de 8 ore/zi. În funcție de complexitatea activităților și de urgențele apărute programul de lucru poate fi prelungit.
- Consilierul pentru îndrumare și orientare profesională are libertate de decizie în ceea ce privește alegerea instrumentelor, metodelor și tehnicilor de specialitate utilizate în relațiile cu clienții.
- Consilierul pentru îndrumare și orientare profesională își poate desfășura activitatea singur sau în echipă cu alți specialiști (din cadrul organizației sau din afară).

2.2 Rolul consilierului în carieră

Rolul consilierului este esențial în facilitarea utilizării eficiente pentru consiliat a informațiilor cu privire la dezvoltarea carierei:

- accesul la informație
- înțelegerea statutului personal
- selectare oportunităților
- interpretare informațiilor
- evaluarea alternativelor

În mod concret, consilierul în carieră al tinerilor se poate centra pe oferirea de informații acestora, în mod onest, pe sprijinirea utilizării lor eficiente și pentru luarea deciziei cu privire la carieră; el poate contribui la re-formularea opțiunilor sau la re-orientarea școlar-profesională.

Conduita modernă standard care se așteaptă de la un consilier este de tip „liberal”, în care aceasta oferă informații, le comentează neutru doar când acestea îi sunt solicitate, ajută tinerii consiliați să se auto-evalueze și să se cunoască realist, dar le rezervă acestora actul luării deciziei finale.

Acest demers îi scutește pe consilieri de multe din criticile de imixtiune în deciziile majore ale beneficiarilor serviciilor, atitudine care ar descuraja

consiliatul să aibă inițiativă, responsabilitate pentru actele și deciziile sale, să se înțeleagă pe sine și realitatea în care trăiește. Acest gen de auto-limitare profesională, etic și deontologic necesară, se poate adăuga celor legate de cadrul legal și instituțional, dinamica dezvoltării economice, propria formare inițială și continuă, tradițiile respectivei activități și impactul muncii în diferite comunități, cerințele agenților economici sau a decidenților politici.

Activitatea multor consilieri ai carierei tinerilor este centrată pe activități de tip corectiv, pe managementul situațiilor de criză, probleme administrative și de planificare și mai puțin pe consilierea directă, individuală, față în față și, în și mai puține cazuri, pe implicarea în găsirea unui loc de muncă persoanelor consiliate, sau pe pregătirea pentru interviu sau pentru carieră.

Consilierii care lucrează cu tinerii au misiunea:

- de a-i sprijini pe cei angajați să formuleze obiective pentru dezvoltarea personală,
- de a furniza informații despre implicațiile schimbărilor de tip economic, social, tehnic în domeniul lor de activitate.

Pentru tinerii cu dificultăți, consilierul în carieră va acorda asistență în depășirea acestora; totodată, vor fi identificate nevoile și resursele personale ale acestor consiliați și vor fi ajutați să devină responsabili pentru viața lor.

Ca obiective importante ale programelor de consiliere a tinerilor, menționăm:

- asistarea tinerilor în cadrul unor programe de consilierea carierei, în scopul utilizării la maximum a resurselor și pregătirii acestora pentru educație și formare continuă pe parcursul întregii vieți;
- sprijinirea tinerilor care doresc să-și schimbe serviciul, a șomerilor care își caută o slujbă, planificarea educației și formării profesionale a acestora;

- informarea persoanelor angajate în legătură cu modalitățile de dezvoltare a potențialului lor profesional, nivelul de performanță, salariul și poziția, cu necesitatea formării profesionale continue și facilitățile existente în acest scop.

Consilierul are obligația profesională de a dezvolta baze de date, care să vină în sprijinul nevoilor de informare ale tinerilor consiliați cu privire la:

- rețeaua instituțiilor de învățământ,
- ofertele de recalificare, re-orientare și perfecționare profesională,
- situația locurilor de muncă,
- studiile și prognozele referitoare la dinamica dezvoltării sociale și economice, cadrul legal al inserției socio-profesionale pe piața forței de muncă,
- cerințele și contraindicațiile profesorilor,
- modalitățile de (auto)evaluare a aptitudinilor, capacităților, intereselor

Toate acestea sunt elemente importante pentru bazele de date ale consilierilor care lucrează cu tinerii. Consiliații ar trebui informați în mod adecvat despre specificul procesului de consiliere și despre respectarea confidențialității informațiilor.

Confidențialitatea este centrală în consiliere, fiind unul din principiile de bază ale Codului etic. În cazul activităților de consiliere de grup, se impun măsuri de protecție a fiecărui consiliat pentru a evita problemele care ar putea rezulta din relațiile de consiliere de grup.

În cazul utilizării testelor profesionale, consiliații vor fi informați cu privire la natura, scopul evaluării cu ajutorul testelor și modul de utilizare a rezultatelor obținute. Consilierii vor utiliza doar acele teste și instrumente de evaluare pentru care sunt acreditați, în modul indicat și în scopul pentru care au fost

create. Competențele necesare consilierilor în activitatea de consiliere a carierei tinerilor sunt clasificate astfel:

- competențe metodologice (pregătire teoretică și practică pentru utilizarea unor mijloace specifice de investigație profesională)
- competențe referitoare la piața forței de muncă (deținerea de informații referitoare la modalitățile de formare, filierele de angajare, descrierea ocupațiilor)
- competențe pentru utilizarea tehnicilor de comunicare, în scopul asigurării constituind un factor determinant pentru eficiența activității desfășurate
- competențe de intervenție și negociere (necesitatea de a negocia condițiile cadrului de muncă)

Orice studiu cu privire la competențele necesare în cazul consilierului pentru carieră, ar fi util să surprindă cel puțin aspecte precum:

- comportamentul etic și profesional
- capacitatea de a conduce și a convinge
- sensibilitatea la diferențele culturale
- capacitatea de a utiliza teoriile și cercetările în practică
- capacitatea de comunicare
- conceperea, aplicarea și evaluarea unor programe de consiliere a carierei
- conștiința limitelor profesionale
- capacitatea de a utiliza tehnologiile informatice și de comunicare
- capacitatea de a lucra într-o echipă de profesioniști
- cunoașterea procesului de evoluție profesională pe parcursul vieții unei persoane

Competențe noi, în perspectiva secolului XXI:

- competențe în perspectivă multi-culturală și inter-culturală, pentru a răspunde diversității consiliaților;

- competențe necesare pentru a pregăti utilizatorii să selecteze și să utilizeze informațiile disponibile cu ajutorul noilor tehnologii informatice și de comunicare;
- competențe necesare pentru a acorda consiliere unui număr din ce în ce mai mare de persoane utilizând metode specifice;
- competențe care vizează abordarea globală a serviciilor de consiliere oferite tinerilor.

Rolul consilierilor carierei în secolul XXI-lea, poate fi abordat și din următoarele perspective:

- ca specialiști în științele comportamentului
- ca tehnicieni

Ca specialist în științele comportamentului, consilierul va cunoaște teorii, concepte, evidențe empirice referitoare la formarea, învățarea, modificarea comportamentului în alegerea unei cariere. Consilierul va avea o viziune electrică, selectând abordările teoretice conform scopurilor și nevoilor persoanelor consiliate.

Ca planificator, consilierul carierei va organiza programe structurate (module, workshop-uri, programe de consiliere de grup). În aceste programe vor fi incluse și modele psiho-educăționale cu scopul de a preveni și remedia anumite probleme în alegerea carierei.

Procesul implică îmbinarea procedeeleor educaționale (curriculum structurat, conținuturi, exerciții, teme specifice) cu tehnicile profesionale (jocul de rol, simularea, modelarea, feedback-ul, re-întărirea, repetarea comportamentelor dezirabile).

Ca specialist în tehnologie, consilierul va utiliza tehnici de consiliere cu ajutorul Internet-ului, modalități care asigură managementul și evaluarea carierei.

Prin competențe înțelegem acel ansamblu de cunoștințe, abilități și atitudini de care are nevoie consilierul pentru a-și îndeplini cu succes activitatea. Consilierul trebuie să prezinte un nivel adecvat de cunoștințe și înțelegere a teoriilor și principiilor consilierii carierei, strategiile dezvoltării carierei și să utilizeze instrumentele specifice domeniului, precum: inventare de interese, scale de valori, teste de aptitudini, chestionare de dezvoltarea carierei, module de evaluarea carierei.

Abilitățile de bază necesare sunt cele de: comunicarea interpersonală, redactarea de rapoarte, colaborarea cu persoane relevante sau specialiști, administrarea de instrumente specifice în sesiuni individuale sau de grup, prezentarea pertinentă a ocupațiilor, prezentarea clară și profesională a rezultatelor obținute prin diferite instrumente, abilitatea de a identifica și răspunde unor bariere la schimbare și dezvoltare întâmpinate de indivizi, strategii de intervenție pentru diferite categorii de clienți, oferirea de feed-back asupra rezultatelor, utilizarea tehnicilor informatizate de orientare și consiliere.

Consilierul trebuie să dovedească, în același timp, profesionalism și cunoașterea codului etic prin menținerea standardelor profesionale, prin recunoașterea propriilor limite de competență, prin oferirea de servicii de consiliere doar pentru situațiile pentru care este pregătit și competent, prin perfecționare continuă, prin adecvarea intervenției în funcție de vârsta, genul, etnia, contextul social, cultural, limba sau nivelul educațional al consiliatului.

Un studiu efectuat sub egida OECD recomandă ca „serviciile de orientare profesională să integreze cât mai rapid consilierea la distanță/consilierea electronică în serviciile de consiliere standard”.

Pentru realizarea consilierii la distanță, practicienii trebuie să demonstreze cunoștințe/abilități legate de:

- mediile de comunicare în consilierea la distanță și tehnicile specifice acestora (consiliere prin Internet, telefon, video-conferință)
- caracteristicile consilierii la distanță prin diferite medii
- modalitățile optime de furnizare a informațiilor
- pregătirea sesiunii de consiliere la distanță
- analiza ulterioară a sesiunii de consiliere
- evaluarea/monitorizarea performanțelor
- realizarea de materiale online pentru nevoile specifice ale unor categorii de tineri consiliați sau organizații (licee, universități etc.)
- desfășurarea de activități pentru sporirea vizibilității serviciilor

În ceea ce privește consilierea prin telefon, pot fi enumerate următoarele abilități specifice:

- întâmpinarea agreabilă și profesională a tânărului consiliat
- abordarea interactivă a acestuia, ascultare și reacție adecvată
- gestionarea pauzelor în vorbire
- recunoașterea stărilor psihice și reacția potrivită la acestea
- gestionarea proiecțiilor și transferurilor
- gestionarea timpului acordat sesiunii de consiliere
- stabilirea unei relații de consiliere
- comunicare verbală eficientă
- amenajarea unui spațiu adecvat sesiunilor de consiliere prin telefon
- cunoștințe și utilizarea optimă a diferitelor modele de consiliere

În prezent, se pune accent pe competența consilierului de utilizare a instrumentelor informatizate de consiliere și orientare (de ex: căutare pe Internet, prezentarea serviciilor pe pagini web, consiliere și informare prin e-mail).

Sintetizând, competențele consilierului pot fi grupate în opt domenii mari. Competența de consiliere individuală sau de grup vizează dezvoltarea capacității tinerilor de a lua decizii, rezolvă probleme, schimbă comportamente sau modifică circumstanțele de mediu. Competența de instruire se referă la capacitatea de a dezvolta planuri de formare, utilizarea de mijloace pedagogice de predare.

Cadrul internațional al standardelor de competență (AIOSP)

Un inventar de referință al competențelor profesionale specifice profesiei de consilier de orientare a carierei oferit de Asociația Internațională de Orientare Educațională și Profesională (AIOSP) stabilește 11 competențe-cheie și 10 competențe specializate.

Competențele-cheie sunt valabile pentru toți participanții, indiferent de contextul în care se profesază, iar cele specializate sunt specifice diferitelor tipuri de atribuții ale consilierilor.

Competențe-cheie:

C 1 Capacitatea de a adopta un comportament etic și o atitudine profesională adecvate în îndeplinirea rolurilor și responsabilităților.

C 2 Capacitatea de a ști să consilieze și să sprijine tinerii în procesul de învățare, în dezvoltarea carierei și în rezolvarea problemelor lor personale.

C 3 Capacitatea de a demonstra deschidere și interes față de diferențele culturale ale tinerilor și a le evalua pentru a interacționa în mod eficient cu toate categoriile de consiliați.

C 4 Capacitatea de a integra teoria și cercetarea în practica orientării, dezvoltării profesionale, consilierii și consultării.

C 5 Capacitatea de a concepe, implementa și evalua programe și intervenții în domeniul orientării și consilierii.

C 6 Capacitatea de a-și conștientiza propriile capacități și limite.

C 7 Capacitatea de a comunica eficient cu colegii sau tinerii, utilizând un limbaj adecvat situației.

C 8 Capacitatea de a fi la curent cu informațiile noi cu privire la educație, formare, tendințele de angajare, piața muncii și aspectele sociale.

C 9 Capacitatea de a avea deschidere față de problemele sociale și multiculturale.

C 10 Capacitatea de a coopera eficace într-o echipă de profesioniști.

C 11 Capacitatea de a cunoaște procesul de dezvoltare a carierei pe parcursul întregii vieți.

Reguli aplicate în consiliere de un bun expert în domeniu:

Regulile care ghidează activitatea consilierului de orientare profesională sunt următoarele:

- Fiecare opinie trebuie ascultată
- Nimeni nu este întrerupt
- Toate întrebările au rostul lor
- Nimeni nu trebuie ridiculizat
- Nimeni nu este criticat și nu i se face morală
- Fiecare are dreptul să fie ascultat
- Nimeni nu este obligat să-și exprime propriul punct de vedere
- Nimeni nu monopolizează discuția

Una dintre metodele cele mai utilizate în cadrul activității de consiliere profesională este metoda Chestionarului. Aceasta constă într-o listă de întrebări care trebuie formulate în același mod tuturor persoanelor cărora li se adresează. Scopul este acela de a se obține măsurarea caracteristicilor unui grup sau ale unei anumite populații.

Avantaje:

- Pot fi aplicate multor persoane în același timp, dacă se fac în scris.
- Se obțin date ușor de stocat și de comparat
- Dacă eșantionul este bun, rezultatele pot fi extrapolate ansamblului populației
- Se păstrează anonimatul

Dezavantaje:

- Răspunsurile nu pot clarifica complet problemele
- Nivelul cultural al subiecților influențează de obicei, răspunsurile
- Răspunsurile sunt influențate și de gradul de motivare al subiecților și, uneori, este convenabil să fie stimulați

În cadrul proiectului, experții vor aplica construcția unui instrument bazat pe tipologia unui chestionar specific categoriilor de grup țintă țintă, care se confruntă cu numeroase probleme de adaptabilitate, confuzie sau lipsă de informație structurată, eliminând inconvenientele generale ale chestionarului prin aplicarea acestuia în cadrul interviului, fapt care conduce la obținerea tuturor răspunsurilor dorite, prin explicarea tuturor aspectelor incluse în chestionar astfel încât fiecare participant să înțeleagă referirile, prin motivarea subiecților în cadrul discuției.

Rezultatul acestor chestionări va face subiectul unei analize în vederea întocmirii unei strategii complexe de integrare socială prin mai multe forme de activitate, una dintre acestea fiind cea prin practicarea unui sport.

Caracteristicile personale și capacitatea tehnică sunt cele două puncte fundamentale pe care se va organiza chestionarul pentru a obține informațiile corespunzătoare. Aceste caracteristici sunt diferite și vor influența în mod diferit așteptările în ceea ce privește munca pe cont propriu sau ca și angajat.

Variantă intermediară octombrie 2015

Diana Pasat – concepere suport

Andrei Nicolae – bibliografie tematică

Cristian Vărzan - avizare

Marin Vărzan - bibliografie tematică