

Mihai JIGĂU

CONSILIEREA CARIEREI

Un model deschis și flexibil

Mihai JIGĂU

CONSILIEREA CARIEREI

Un model deschis și flexibil

București, 2005

CONSILIEREA CARIEREI

UN MODEL DESCHIS ȘI FLEXIBIL

Această lucrare oferă repere pentru decidenții politicilor școlare, cu referință directă la Consilierea Carierei¹, sugerează soluții și constituie un element de referință pentru dezvoltare coerentă a acestui domeniu.

În prezent, nu mai există țări ale UE fără servicii statornice și strategii politice pe termen mediu și lung în sfera consilierii carierei, atât la nivelul educației, muncii sau altor domenii ale vieții sociale. Mai mult, aceste categorii de servicii au fost înglobate în planurile naționale de dezvoltare socială și economică ale statelor, în strategiile de dezvoltare a resurselor umane și măsurile de ameliorare

¹ Definiția de lucru a Consilierii Carierei utilizată de OECD, Comisia Europeană și Banca Mondială este următoarea : «*Consilierea carierei se referă la serviciile și activitățile care intenționează să asiste individul, de orice vârstă și în orice moment al vieții sale, să facă alegeri în planul educației, formării și ocupațiilor și să-și dezvolte propria carieră. Aceste servicii pot fi organizate în școli, universități, instituții de formare, în cadrul serviciilor publice de angajare, la locul de muncă, în sectorul activităților voluntare și comunitare, cât și în cel privat. Activitățile pot fi derulate cu indivizi sau grupuri, față în față sau la distanță (cum ar fi cele oferite la telefon sau servicii de tip web, pe Internet). Aceste servicii oferă date cu privire la carieră (în formă tipărită, în format electronic sau altele), instrumente de evaluare și autoevaluare, interviuri pentru consiliere, programe de educație pentru dezvoltarea carierei (pentru a-l ajuta pe individ să aibă o bună imagine de sine, să fie conștient de oportunitățile de care poate beneficia și să-și dezvolte deprinderile de management al carierei), programe de testare (pentru a exersa opțiunile înainte de a le alege efectiv), programe de căutare a unui loc de muncă și servicii de tranziție» Career Guidance : a handbook for policy makers. OECD, EC, 2004.*

a angajabilității forței de muncă. Aceste procese sunt realizabile, în primul rând, prin asigurarea accesului tuturor beneficiarilor (elevi, studenți, tineri absolvenți și adulți) la informațiile de bază care să le permită să ia decizii personale adecvate pentru ei, din domeniul educației, formării și pieței forței de muncă. Furnizarea timpurie de servicii de calitate din sfera consilierii tinerilor aflați în diferite niveluri de educație și formare sau care, datorită unor situații defavorizante de natură socială și economică, sunt în situația de risc de marginalizare educativă, socială, profesională, este prima sarcină a consilierii carierei. Tipurile de soluții la aceste provocări vizează:

- furnizarea de informații sigure, relevante și centrate pe nevoile directe ale clienților cu privire la oferta de educație și formare existentă la toate nivelurile și localizată în orice spațiu potențial accesibil acestora;
- sprijinirea clienților prin activități de consiliere și orientare în procesul de autocunoaștere, luarea deciziilor, implementarea planurilor personale de dezvoltare a carierei;
- pregătirea tinerilor pe cale de a finaliza anumite niveluri de studii să obțină o calificare, să continue studiile la un nivel superior de educație sau să-și găsească un loc de muncă în consens cu interesele, aptitudinile și pregătirea lor inițială;
- asistarea beneficiarilor de către consilieri în rezolvarea și altor categorii de probleme cu care se confruntă (în familie, comunicarea socială și în grupul de apartenență, asumarea de responsabilități, adoptarea unui stil de viață de calitate, rezolvarea conflictelor, managementul personal, timpul liber) pe calea devenirii lor ca cetățeni activi ai comunităților.

Diversitatea mai ridicată a populației adulte și problemelor cu care se confruntă impun categorii de servicii de informare și consiliere mai complexe și flexibile, uneori diferite (comparativ cu cele destinate elevilor și tinerilor absolvenți). Respectivul servicii contribuie semnificativ la angajarea mai rapidă a forței de muncă, prevenirea și

reducerea șomajului, încurajarea mobilității și formării continue, atestarea competențelor dobândite pe căi informale, pregătirea pentru pensionarea a populației în vârstă, adoptarea unor atitudini sociale active.

A face față la toate aceste categorii de solicitări față de consiliere, adesea este peste posibilitățile resurselor de profesioniști ai acestui domeniu. Aproape totdeauna clienții vor reclama numărul insuficient de consilieri (și aceștia vor fi pe deplin de acord cu afirmațiile anterioare), iar autoritățile vor invoca resursele financiare reduse sau alte criterii economice prioritare.

Soluțiile care pot fi avute în vedere în aceste cazuri vizează: analizarea utilizării eficiente a timpului și metodelor de lucru ale consilierilor existenți, delegarea unor activități de informare și consiliere școlii, utilizarea potențialului ICT în consilierea directă și la distanță, sincronizarea activității ofertanților de consiliere din diferite rețele (de stat: educație și muncă, private, comunitare), apelarea la surse alternative bugetului public pentru finanțarea anumitor activități de consiliere, voluntariatul, încurajarea ofertelor private de informare și consiliere etc.

Ar fi inexact din punct de vedere științific și practic să se emită judecăți cu valoare evaluativă asupra ansamblului **Serviciilor de Informare, Consiliere și Orientare (SICO)** care funcționează în țări cu contexte sociale, culturale și economice diferite. Aceasta deoarece instituțiile respective dezvoltă categorii particulare de intervenții care se pot dovedi pe deplin eficiente și funcționale în anumite comunități, regiuni sau țări. Tocmai în aceasta consistă dificultatea de a cataloga anumite SICO drept „modele” general aplicabile în orice situații, iar altele total sortite ineficienței.

Din aceste motive, avem serioase rezerve în a „recomanda” un anumit SICO dintr-o țară sau a propune imperativ un nou model de organizare și funcționare a acestor servicii, „garantând”, totodată, că

este funcțional, eficient, adecvat, actual și care permanent duce spre reușită în orice context particular.

Prezentul *Model* s-a conturat în urma inventarierii abordărilor teoretice și metodologice, instrumentelor și modalităților de acțiune practică aplicate în diferite contexte naționale. Cum acest Model reprezintă o „sumă de bune practici”, implicit este de presupus că părțile sale constitutive sunt deja validate ca operaționale în anumite situații din diferite țări. Evaluarea viabilității și validarea acestui Model, în ansamblu - mai ales sub aspectul său referențial – este un proces care va fi validat – eventual - în viitor.

Ceea ce se poate face acum este să propunem un „**Model al dezirabilității**”, un **cadru**, o **matrice** sau o **sinteză de „bune experiențe”**, toate acestea „verificate și atestate” prin activitatea consilierilor din acest domeniu, evidențiate ca pozitive în literatura de specialitate sau dovedite ca funcționale prin cercetarea adiacentă efectuată.

În cele ce urmează, sunt enunțate anumite „**Teze**” ce guvernează derularea generală a informării, consilierii și orientării, iar apoi, pe baza acestora, se propune un posibil *Model* în **Matricea de referință a Serviciile de Informare, Consiliere și Orientare**. Aceste teze oferă un fundament comun, un ansamblu de principii, concepte și suport explicativ menit să contureze dimensiunea europeană a SICO din cadrul sistemelor de educație și ale pieței muncii în diferite țări. Totodată, tezele reflectă și acel cadru de referință ce poate fi recomandat atunci când se proiectează servicii și instituții de informare, consiliere și orientare menite să asigure, în momentele de tranziție, dezvoltarea resurselor umane pe care se sprijină o societate.

Teze

de referință ale unui

Model flexibil de consilierea carierei

Context socio-economic și cultural

Teza 1

Modul particular de structurare și îmbinare a realității economice, sociale, culturale, educaționale, istorice etc. din fiecare țară dau un anumit specific Serviciilor de Informare, Consiliere și Orientare (SICO). Cu alte cuvinte, condițiile sociale, tradițiile culturale, precum și modelele prevalente în această arie conturează organizarea și funcționarea sub-rețelelor de informare, consiliere și orientare a carierei care vizează domeniul educației și/sau al muncii. Obiectivele instituțiilor de informare, consiliere și orientare ale Ministerul Educației și ale Ministerul Muncii sunt relativ diferite, dar ele sunt organizate în vederea funcționării într-o succesiune și congruență dată de logica dezvoltării personale a indivizilor și a dezvoltării sociale și economice.

Pe de altă parte, structura sistemului de educație și formare inițială și continuă determină în mod hotărâtor „modelul” de orientare practicat de consilierii școlari.

Totodată, nivelul progresului economic și al condițiilor socio-culturale ale unei națiuni își pun amprenta asupra dezvoltării instituționale și relațiilor funcționale ale sistemelor de servicii de informare, consiliere și orientare.

Teza 2

Politicile și programele concrete de consilierea carierei sunt profund influențate de:

- orientarea macro-politicilor din principalele domenii economice și sociale, de programele guvernamentale pe termen mediu și lung;
- anumite evenimente politice majore care determină schimbări esențiale în plan economic și social (de exemplu: extinderea Uniunii Europene și crearea pieței unice europene a forței de muncă, prăbușirea sistemului comunist în țările central și est europene, criza resurselor de energie, ineficiența politicilor din domeniul protecției sociale), fenomene ce antrenează reforme de anvergură în domeniul educației, pieței muncii, politicilor sociale, rolului statului și individului în societate.

Teza 3

Fiecare individ este puternic marcat de statutul și rolul său într-un anumit context uman (familie, mediu profesional, comunitate), de relațiile pe care le dezvoltă și de pe ce poziții. Ori, a „face” o consiliere și orientare neutră, în favoarea unui „client impersonal” și nu în avantajul unuia care este rezultatul unui anumit context

economic și socio-cultural și cu o structură particulară de personalitate ar fi o eroare.

Legislație, politici, obiective

Teza 4

Buna derulare a SICO presupune și existența unui cadru legislativ care se referă explicit la scopul, organizarea și funcționarea acestora.

În materie de legislație specifică domeniului consilierii carierei, diverse formule se dovedesc a fi adecvate în diferite țări: legi speciale cu privire la organizarea și funcționarea instituțiilor și serviciilor de consilierea carierei, prevederi explicite în legislația specifică domeniului educației inițiale și/sau muncii, al formării continue și ofertelor de formare precum și în ceea ce privește inițiativele școlilor, agențiilor de plasare sau departamentelor de resurse umane din diferite instituții și întreprinderi. Toate aceste reglementări pot fi centralizate sau descentralizate și aplicabile serviciilor de informare, consiliere și orientare publice și/sau private.

Teza 5

SICO fiind centrate pe educație și ocuparea forței de muncă trebuie să fie în mod prioritar un serviciu public (sau alte forme care să asigure, însă, un acces larg, ne-discriminatoriu), gratuit, să lucreze în

rețea cu serviciile de asistență socială, de formare continuă, precum și cu asociațiile patronale, sindicate, asociațiile profesionale din diferite sectoare economice etc.

SICO trebuie să constituie o ofertă deschisă tuturor categoriilor de potențiali beneficiari și să facă parte din sistemul de politici și măsuri active menite să democratizeze accesul tuturor cetățenilor (tineri sau adulți) la întreaga ofertă de educație, formare și muncă.

Consilierea și orientarea școlar-profesională (individuală sau de grup) trebuie să rămână o ofertă de care poate beneficia oricine și nu o obligație (cu excepția situațiilor când, prin ignorarea acestei oferte, statul cheltuiește suplimentar pentru asistența socială).

Teza 6

Oferta publică de consilierea carierei nu trebuie să facă diferențieri între diferitele grupuri de beneficiari, solicitanți sau populație țintă. Faptul acesta nu exclude crearea de servicii specializate pentru anumite categorii de clienți: copii cu handicap fizic, cu dificultăți de vorbire, cu probleme de sănătate mintală, persoane de sex feminin, cei care au făcut închisoare etc. Fără îndoială că o astfel de ofertă de consiliere și orientare exclusiv destinată unei anumite categorii de beneficiari poate fi, aparent, discriminatorie și segregționistă, atât timp cât nu ar exista o ofertă la fel de profesionistă și largă și pentru celelalte grupuri de indivizi.

Teza 7

Descentralizarea SICO este un mecanism important pentru cunoașterea mai în profunzime a realității sociale și economice în

care beneficiarii trăiesc și muncesc, în felul acesta fiind posibilă apropierea conținutului SICO de nevoile reale ale clienților, pentru a-i ajuta pe aceștia să-și construiască o identitate a carierei personale în conformitate cu caracteristicile lor și realitatea socio-economică și culturală a comunității.

Un echilibru rațional trebuie realizat între structurile centrale (de coordonare metodologică și de elaborare a politicilor în domeniu) și serviciile de contact cu publicul (instituții descentralizate).

Teza 8

Caracteristicile de bază ale SICO ce acționează în sfera ocupării forței de muncă rezidă în: centrarea pe scopurile imediate ale populației țintă (găsirea unei slujbe, schimbarea locului de muncă etc.), desfășurarea unei consilieri de tip remedial plasată în conjuncturi de tranziție ale clienților etc.

Fără a diminua importanța practică imediată a unor astfel de servicii, consilierii trebuie să se centreze și pe derularea de activități de ICO de tip preventiv, pro-activ, anticipativ, de îmbogățire personală a clienților cu cunoștințe, abilități, deprinderi care să îi facă mai flexibili, „angajabili”, capabili de inițiativă, apti în orice moment de un bun management personal.

Teza 9

Există o serie de presiuni contrare consilierii. Acestea pot fi cu precădere identificate la nivelul stereotipurilor cu privire la profesii, valori sociale și individuale mai importante (în anumite etape de dezvoltare sau momente istorice), presiunea modelului ocupațional al

părinților asupra viitoarei profesii a copilului, influențele grupului de prieteni, dezvoltarea socio-economică generală, nivelul de școlarizare a solicitantului, orientările politicii economice susținute de guvern, rata șomajului în anumite perioade și în anumite domenii, tradiții profesionale zonale etc.

Teza 10

Re-orientarea școlar-profesională nu este un eșec al consilierii, ci consecința inevitabilă a evoluției sociale, dinamicii profesiilor și muncii, dezvoltării tehnologice, mobilității profesionale în plan teritorial (inclusiv transnațional), schimbării sistemului de valori, interese și motivații ale individului ca urmare a dezvoltării personale.

Teza 11

Obiectivele activității de informare, consiliere și orientare trebuie să fie convergente cu obiectivele globale naționale pe termen mediu și lung și, în anumite circumstanțe, chiar integrate sau subsumate acestora pentru a contribui la asigurarea accesului nediscriminatoriu la ofertele de educație, formare și muncă și la armonizarea cererii populației active cu oferta de forță de muncă.

Teza 12

Consilierea carierei nu se adresează numai tinerilor sau doar adulților, ci este un proces integrat educației permanente, fiind

derulată în timpul școlii și după terminarea studiilor, pe parcursul vieții active și chiar după încheierea vieții profesionale active (în ultimul caz vizează petrecerea timpului liber, menținerea stării de sănătate a persoanelor de vârstă a treia, implicarea în activități voluntare - de interes comunitar - sau productive, desfășurate ocazional).

Teza 13

Activitatea de consiliere și orientare poate fi o componentă a curriculum-ului sau nu, poate fi un subiect de sine-stătător în școală sau poate fi legată de predarea și învățarea la diferite discipline școlare. Important este ca toți profesorii să-și asume, în afara sarcinilor educative și altele de natură socială și/sau externe școlii. Consilierea și orientarea școlar-profesională nu trebuie să fie o activitate ocazională sau conjuncturală. Stilul personal, volumul de informații și experiența particulară a fiecărui cadru didactic în acest plan îmbogățesc imaginea copiilor despre profesii, le deschid alternative și orizonturi mai largi de integrare socio-profesională. Acest lucru nu exclude preocuparea sistematică pentru o orientare științifică, consecventă și profesionistă. De fapt, domeniul consilierii și orientării școlar-profesionale este suficient de larg pentru ca toți profesorii să poată aduce elemente noi fără a se repeta, dar nici atât de comun încât să nu facă obiectul unei preocupări și specializări de sine-stătătoare. În plus, anumite fațete ale muncii nu pot fi transmise în cadrul unor ore obișnuite de curs; acestea presupun contacte directe și experiențe nemijlocite cu oameni, materiale și activități fizice și intelectuale din lumea muncii.

Teza 14

Conținutul ofertelor de educație și formare (inițială, mai ales) are tendința de a se afla permanent într-un anumit decalaj față de cerințele dinamice ale pieței muncii sau ale angajatorilor. Și unele programe de formare continuă destinate adulților pot avea conținuturi teoretice și abordări didactice; aceste aspecte trebuie avute în vedere de consilierii carierei.

Teza 15

Experiența personală pozitivă a părinților, dar și aspirațiile lor nerealizate, anumite stereotipuri cu privire la muncă etc. vor fi transferate inconștient sau impuse copiilor în planul dezvoltării carierei. Pe de altă parte, această realitate este și o sursă de conflict între părinți și copii, profesori sau consilieri în cazul în care elevii au opțiuni diferite sau sunt sfătuiți să abordeze o altă filieră școlar-profesională decât cea spre care optează părinții.

Teza 16

Implicarea membrilor comunității în consilierea derulată în școală se poate dovedi extrem de benefică și instructivă pentru viitorii absolvenți ai anumitor etape de școlarizare. Contactele nemijlocite ale elevilor cu manageri ai unităților de toate tipurile (economice, culturale, de servicii), patroni, angajați reprezentativi pentru anumite domenii profesionale etc. se dovedesc experiențe de comunicare interpersonală benefice pentru ambele părți ale pieței muncii.

Teza 17

Cercetarea în domeniul consilierii carierei este importantă și vine să acopere, în mai mare măsură, aspectele conceptuale ale acestui domeniu: tehnico-metodologice (conceperea și furnizarea de noi instrumente de lucru în consiliere și orientare - teste, chestionare, ghiduri) și evaluative (descrierea procesului și măsurarea efectelor consilierii și orientării în plan economic, personal, social).

Teza 18

Misiunea consilierii carierei consistă în:

- a ajuta tinerii să se auto-descopere în planul resurselor intelectuale, capacităților, aptitudinilor, talentelor, abilităților, deprinderilor etc. ignorate, latente sau ne-exersate (de exemplu: simțul limbii, capacitatea de învățare în diferite contexte, abilitățile de relaționare socială, perseverența, curiozitatea intelectuală internă, potențialul creativ etc.);
- a acorda celor aflați în situații de indecizie cu privire la viitorul lor școlar și profesional informații credibile, exacte și direct utilizabile, suport moral și emoțional pentru ca aceștia să știe ce și cum să aleagă, a-i face liberi în deciziile lor pentru că sunt în cunoștință de cauză;
- a reduce distanța dintre lumea școlii și cea a muncii, a scoate instituția educativă dintr-o relativă izolare față de lumea profesiilor, practica relațiilor inter-umane și viața socială, a-i pregăti pe elevi pentru viitoarele „tranziții” ale carierei personale;

- a ajuta tinerii să se adapteze cu mai mare ușurință la dinamica socială și economică prezentă (pentru ca să nu fie obligați să opteze pentru “munca la negru”, pentru desfășurarea numai de activități economice gospodărești sau munci sezoniere, ori să emigreze), pregătirea lor pentru flexibilitate, adaptare, integrare; realismul și caracterul practic al consilierii trebuie să fie prevalente;
- a sprijini pe toți solicitanții în demersul ameliorării imaginii de sine (deteriorată în urma unor eșecuri de integrare pe piața muncii) pentru ca aceștia să nu accepte cu ușurință statutul de șomer, să nu se simtă vinovați, frustrați sau ireversibil nefericiți din această cauză; cu alte cuvinte, sprijinirea clienților pentru reducerea presiunii emoționale a statutului de șomer, deplasând atenția spre identificarea de soluții și alternative, pregătirea permanentă pentru angajabilitate și profesionalism;
- a combate stereotipurile vehiculate cu privire la profesii (curate - murdare, bănoase - prost plătite, de înalt statut social - degradante, „rezervate” anumitor clase sociale etc.) și a construi o imagine realistă despre realitatea socială și piața muncii;
- a reduce inegalitățile sociale și a acorda o atenție și un sprijin special “grupurilor de risc”: persoanelor cu anumite forme de handicap, grupurilor minoritare etnic sau religios, femeilor, celor cu niveluri reduse de educație sau formare profesională, imigranților, refugiaților;
- a face educație antreprenorială.

Populația țintă

Teza 19

În actul consilierii carierei sprijinirea și încurajarea sistemele personale de valori, motivațiile, aptitudinile, cunoștințele și interesele profesionale ale clienților sunt criterii prioritare de orientare față de nevoile pieței muncii și dinamica dezvoltării economiei naționale.

Teza 20

De serviciile de consilierea carierei au nevoie clienții mai ales în „situațiile de tranziție” apărute în viața lor: trecerea de la o filieră de formare la alta, inserția pe piața forței de muncă după absolvirea anumitor niveluri de studii, trecerea de la un statut profesional la altul etc., dar și pentru sprijin, consiliere, informare, orientare și în alte situații sau episoade ale vieții personale și profesionale, resimțite de ei ca importante.

Teza 21

Pe măsură ce un adolescent aflat încă în școală se apropie de anumite „praguri” ale școlarizării, este din ce în ce mai puternică „presiunea” externă a părinților, școlii, colegilor, societății în sens larg, orientată spre conturarea unui „proiect” de dezvoltare personală și a carierei. Cele mai frecvente atitudini ale adolescenților puși, inevitabil, în fața

unor alegeri percepute a fi extrem de importante sunt cele de amânare, neliniște, resemnare, refugiu în imaginar sau de pragmatism, acțiune, implicare. Este ușor de constatat că unele dintre acestea sunt contradictorii și/sau incompatibile cu o decizie rațională de dezvoltare a carierei și de coerență cu anumite valori și obiective personale.

Teza 22

Categoriile „clasice” de așteptări ale clienților față de SICO și, implicit, sarcini pe care acestea trebuie să și le asume, în funcție de „apartenența” rețelelor instituționale la sistemul de educație sau al muncii, vizează:

Sarcini generale:

- managementul informațiilor: colectare, (pre)prelucrare, sinteză și diseminare;
- sprijinirea clienților pentru bunul management personal în dezvoltarea carierei;
- sprijinirea clienților în procesul de auto-evaluare și auto-cunoaștere;
- sprijinirea clienților pentru dezvoltarea abilității de luare a deciziilor cu privire la educație și viață profesională;
- dezvoltarea abilităților de comunicare și expresie personală;

Sarcini specifice educației:

- oferirea de informații precise despre ofertele sistemului de educație și formare;
- sprijinirea elevilor și studenților în alegerea filierelor

școlare adecvate zestrei personale de cunoștințe, aptitudini, abilități și interese;

- sprijinirea elevilor și studenților în depășirea dificultăților de adaptare școlară, învățare sau de integrare în grup;

Sarcini specifice muncii:

- auto-evaluarea deprinderilor, abilităților, cunoștințelor profesionale și experienței de muncă;
- sprijinirea integrării sociale și plasarea pe piața forței de muncă;
- sprijinirea formării sau efectuarea de stagii practice;
- sprijinirea formării continue;
- atestarea achizițiilor non-formale și informale (bilanțul competențelor);
- sprijinirea dezvoltării personale și a carierei.

Teza 23

De o manieră generală, se poate afirma că orice persoană poate aborda orice profesie și doar unele profesii pot fi îndeplinite cu succes numai de aceia care au anumite aptitudini speciale (cu grade variabile de reușită, satisfacție personală și performanță, cât și durate diferite ale studiilor). Totodată, raționalizarea generală a muncii, noile tehnologii informatice și de comunicare, umanizarea conținutului și relațiilor de muncă etc. au dus și vor duce în viitor din ce în ce mai mult la:

- reducerea ofertei de locuri de muncă;

- schimbarea profesiei de bază de câteva ori pe parcursul vieții active;
- alternarea perioadelor de muncă cu cele de perfecționare, învățare etc.;
- crearea de grupuri de lucru pentru derularea unui proiect cu o durată limitată;
- întreruperea activității pentru anumite perioade pentru a se dedica unor proiecte personale (crearea propriului *job*) sau familiale;
- sporirea implicării persoanelor în munca voluntară; apariția de profesii care fac apel la alte categorii de calități și aptitudini: de organizare, comunicare (inclusiv interculturală), de medierea conflictelor, creativitate, rezolvarea de probleme, gestionarea resurselor umane, materiale și financiare;
- creșterea cererii de locuri de muncă;
 - de către persoane din ce în ce mai calificate;
 - care acceptă frecvent o mobilitate teritorială din ce în ce mai îndepărtată de domiciliu și
 - pe durate din ce în ce mai mari (uneori cu schimbarea definitivă a domiciliului).

Teza 24

Validarea achizițiilor câștigate prin experiența de muncă semnifică identificarea potențialităților personale susceptibile a fi dezvoltate și care să-i dea individului un nou impuls în dezvoltarea personală, precum și în ameliorarea inserției sale sociale și profesionale. Raționalitatea acestui proces rezidă în constatarea comună că nu

numai în cadrul instituțional al școlii se achiziționează informații și se dezvoltă aptitudinile de muncă, ci și în activitatea practică de muncă. Acest fapt este valabil, mai ales, pentru acele persoane adulte care au o anumită experiență de muncă și care vor – în vederea dezvoltării personale și ascensiunii profesionale – să le fie identificate, recunoscute și, astfel, validate noile competențe și experiențe profesionale câștigate. Procesul validării acestor achiziții, constă, în fapt, în „de-contextualizarea” (Guichard, 2001) aptitudinilor, cunoștințelor, competențelor, modului de interacțiune în situații particulare etc. ale individului și „traducerea” acestora în termeni de competențe și cunoștințe (informații) etc. general valabile în orice context (nou) de muncă. Văzut din alt unghi, acest proces de validare este o (re)descoperire a sinelui, (re)conștientizare a valorii personale, (re)evaluare prospectivă etc. în vederea re-demarării dezvoltării carierei printr-un act de „învățare experiențială” (Kolb, 1984).

Consilierii

Teza 25

Consilierii din cadrul SICO, în îndeplinirea sarcinilor cu care au fost investiți sau și le-au asumat, trebuie să utilizeze toate resursele și instrumentele de lucru de care dispun sau au cunoștință pentru a mări eficiența și lărgi accesul la oferta lor de servicii: consilierea individuală și de grup, utilizarea tehnologiilor informatice și de comunicare în informare, consilierea la distanță (prin telefon, e-mail, materiale tipărite trimise prin poștă, ziare, web site etc.).

Teza 26

Consilierii trebuie să-și diferențeze și rafineze intervențiile și oferta de servicii în funcție de nivelul de informare și stilul de autogovernare ale clienților: unii iau decizii singuri sau au nevoie doar de o scurtă asistență a consilierului, iar alții au nevoie de o asistență personalizată și de durată.

Teza 27

Exercitarea profesiei de consilier impune treptat o schimbare de statut și rol, acestea devenind mai flexibile, mai puțin restrictive și mai deschise diferitelor situații întâlnite. Practica actului de consiliere și orientare presupune apelarea la noi metode și tehnici, adaptarea acestora la cazurile particulare întâlnite, la contextul social, cultural, istoria irepetabilă și nevoile diverse ale fiecărui client.

Se tinde, totodată, ca demersul practic dezvoltat de consilier să se adapteze ad-hoc problemei clientului, gravității, urgenței, priorității și rezonanței afective personale resimțite de acesta. Faptul în sine obligă pe consilier să aibă legături și contacte strânse de colaborare și cu alți specialiști din domenii conexe, autoritățile locale, ofertanții de locuri de muncă sau alți actori comunitari.

Modelele recente de consiliere acordă clientului o tot mai mare pondere și responsabilitate în procesul informării, construcției și reconstrucției imaginii de sine, (auto)evaluării, luării deciziei etc., consilierul devenind un mentor, tutor, sfătuitor (la cerere).

Teza 28

Tendința tot mai vizibilă de internaționalizare a ofertelor de educație și plasare a forței de muncă solicită pe consilieri să se adapteze și formeze pentru a face față rapid și la standarde înalte la aceste noi cerințe, extrem de dinamice ale beneficiarilor, cu diverse experiențe culturale, la contexte sociale și economice diferite de cele naționale, la cerințele variabile ale locurilor de muncă noi sau tradiționale, la diversitatea surselor de informare. Adaptarea la nevoile clienților ale tipurilor de servicii oferite de consilier este regula practicii profesionale în domeniu și nu excepția.

Totodată, practicienii trebuie să adere la o anumită abordare teoretică a consilierii și să o pună în practică în mod explicit și consecvent.

Teza 29

Comunicarea și colaborarea între consilierii din diferite rețele - ale Ministerului Educației, Muncii, Tineretului etc. - este esențială pentru a da acestui proces eficiență, continuitate, impact social și economic.

Profesia de consilier este mai precis conturată ca atribuții și reglementări legale pentru sectorul educației și din ce în ce mai flexibilă și inovativă pentru domeniul ocupării forței de muncă.

Teza 30

Este importantă pentru stabilitatea și consolidarea statutului și rolului consilierilor sau ale para-consilierilor precizarea nivelului și tipului

de studii necesare pentru exercitarea profesiei, cât și recunoașterea mutuală a calificărilor în consilierea carierei între sistemul de educație și cel al muncii.

Teza 31

Sunt necesare programe și trebuie creat un cadru legislativ explicit care să permită / faciliteze / acrediteze experiența și să asigure trecerea (în urma practicii și specializării prin cursuri post-universitare / secundare) de la statutul de ne-profesionist la cel de profesionist; această situație nerezolvată creează dificultăți în asigurarea resurselor umane în consens cu cererea diferitelor sectoare în care este solicitată activitatea consilierilor carierei.

Teza 32

Consilierii carierei adulților trebuie să aibă în vedere și o consiliere centrată pe calitatea stilului de viață al clienților și nu doar pentru exercitarea unei profesii. În oricare dintre situații consilierea carierei trebuie să nu fie invazivă în viața personală a clienților, aceștia fiind instanța ultimă care decide; doar anumite cazuri medicale și/sau sociale (cu grad ridicat de pericolozitate pentru individ sau societate) reclamă un grad mai mare de directivitate a consilierii. În orice situație, respectul individului, a vieții sale personale, a șanselor egale în fața ofertelor de educație și muncă trebuie să se constituie în elemente de bază ale codului deontologic al consilierului.

Teza 33

Elaborarea, acceptarea și punerea în practică a unui Cod etic și ale unor Standarde de calitate ale activității de informare, consiliere și orientare reprezintă mijloace și instrumente de referință importante pentru a se oferi clienților servicii de calitate, corecte profesional și cu impact în dezvoltarea carierei beneficiarilor.

Existența unor astfel de documente elaborate de comunitatea consilierilor practicieni, asociațiile lor profesionale sau de alte foruri recunoscute de aceștia constituie un mecanism indispensabil pentru a proteja clienții de malpractici profesionale, pentru a furniza beneficiarilor servicii de consiliere de calitate oferite de persoane competente, imparțiale și de încredere, care le respectă viața personală și acționează în consens cu voința clienților pentru deplina lor dezvoltare privată și publică.

Teza 34

Viața asociativă a consilierilor carierei / școlari și permanentizarea unor forme naționale și regionale de diseminare a experienței profesionale personale (prin seminarii, conferințe tematice, ateliere de lucru) este importantă și productivă.

Perenizarea unor mecanisme de perfecționare și actualizare a cunoștințelor consilierilor în domeniu este la fel de necesară.

Teza 35

Se pot identifica următoarele tendințe generale ale consilierii și orientării:

- sporirea ponderii și preocupărilor pentru informarea clienților cu date pertinente, sigure, „pre-prelucrate”, sistematizate, ordonate pe niveluri de complexitate, categorii tematice, sfere de interese;
- infuzia de informații despre carieră în cadrul procesului de educație și formare din școală, demararea timpurie a acțiunilor de autocunoaștere și conturare pozitivă a imaginii de sine;
- asistarea, consilierea, orientarea, informarea persoanelor de-a lungul tuturor etapelor de viață ale individului: școală, viață profesională, personală și socială;
- conturarea mai precisă a cadrului instituțional și legislativ menite să consolideze statutul și rolul serviciilor de informare, consiliere și orientare;
- sporirea prilejurilor de comunicare și sincronizare dintre sistemul de educație și cel al muncii; respectivele procese trebuie să fie complementare contextului și realității sociale, modului specific de organizare a muncii, economiei și sistemului de educație și formare (ca expresie a unui model cultural și anumitor aspirații sociale mai largi).
- axarea consilierii și orientării nu doar pe probleme legate de profesie, loc de muncă, ci și pe chestiuni legate de viață și proiecte personale, probleme de comunicare în grup și familie, integrare socială, timp liber; în toate aceste situații consilierul își rezervă rolul de consultant, mentor, tutor, sfătuitoare neutru și binevoitor;
- sporirea profesionalizării permanente a consilierilor (prin stagii post-universitare);
- creșterea presiunii pentru evaluarea eficienței externe, economice a orientării, pentru stabilirea de standarde de calitate a consilierii și activarea în concordanță cu un cod etic;

- „transferarea” către tehnologiile de informare și comunicare a unor sarcini anterior îndeplinite, îndeosebi, de consilieri (informare, autoevaluare).

Management instituțional și al informațiilor

Teza 36

Managementul informațiilor oferite clienților presupune parcurgerea următoarelor etape:

- centrarea informațiilor oferite pe nevoile, sistemul de interese, preferințe sau aspirații ale clienților și nu focalizarea pe sursele de informare de care dispun consilierii;
- alcătuirea unei oferte cu alternative reale pentru clienți prin informațiile furnizate sau sursele de informare recomandate;
- asigurarea că prin calitate și cantitate, informațiile oferite sunt direct și imediat utilizabile și le permit clienților evaluarea alternativelor și judecarea probabilistă a oportunităților.

Teza 37

(Auto)evaluarea activității serviciilor de informare, consiliere și orientare este necesară atât pentru profesioniștii care lucrează în aceste instituții (pentru a avea un *feedback* asupra muncii lor), cât și pentru decidenții din planul social și economic. Evaluările periodice trebuie să vizeze global sau separat aspecte cantitative și calitative ale acestor servicii. Totodată, este nevoie să fie puse în practică mecanisme de evaluare / cercetare asupra raportului cost-beneficiu a activității de colectare, sintetizare și diseminare a informațiilor, identificarea de indicatori ai impactului serviciilor furnizate clienților și ai modului de sprijinire a politicilor naționale / regionale din sfera socio-economică, ameliorarea raportului rezultate-resurse, contribuția la realizarea echității sociale sau la buna gestionare în plan național a resurselor umane.

Teza 38

Monitorizarea SICO (de către comunitate, autorități și ca parte a autoevaluării) are ca efect oferirea de servicii și asigurarea accesului la acestea fără discriminări pe criterii de vârstă, sex, apartenență etnică, cultură, opinii politice și religioase, valori, poziție socio-economică, statut marital sau stare de handicap.

Procesul de monitorizare va urmări, totodată, ca SICO să acționeze în sensul asumării de către clienți a diferitelor roluri posibile pe parcursul vieții, fapt ce face parte din cadrul accesului democratic la aceste servicii: individul ca autor al sinelui (prin auto-cunoaștere, formare, implicare continuă, asumarea de responsabilități, adoptarea de atitudini active).

Teza 39

Inițiativa privată în domeniul SICO, datorită flexibilității mai ridicate, tinde să ocupe aria achizițiilor mai noi ale consilierii carierei: utilizarea în consiliere a potențialului tehnologiilor informatice și de comunicare (*web site*-uri, programe interactive de evaluare, informare și management personal), consilierea și plasarea anumitor categorii profesionale pe piața forței de muncă (de obicei înalt calificate, persoane cu anumite stări de handicap sau categorii speciale de clienți: imigranți, refugiați etc.).

Teza 40

Este de așteptat ca pe măsura extinderii Uniunii Europene, mobilitatea pentru educație și muncă să devină efectiv un fenomen larg, iar politicile din domeniul economic și social să capete din ce în ce mai multă sinergie, iar SICO să aibă treptat similarități mai profunde care la va permite să lucreze în rețea, parteneriat, colaborare, iar experiențele și bunele practici să poată fi direct transferabile și abordările teoretice puse în practică să fie comune în diferite contexte culturale și sociale.

Procesul realizării unei Europe unite pe plan politic, economic și social, aspirațiile și țelurile comune vor duce și la adoptarea treptată a unui model de strategie comună a SICO.

Matrice de referință
a unui
Model deschis și flexibil de consilierea carierei

„*Modelul*” este unul eclectic, construit din practica reușită și experiențele de succes ale consilierii carierei în diferite țări.

Matricea de referință poate fi utilizată și ca instrument de (auto)evaluare instituțională a diferitelor sisteme și rețele naționale de Servicii de Informare, Consiliere și Orientare (SICO). Rezultatele obținute pot constitui și un reper pentru decidenții politicilor în acest domeniu și care aspiră către un „Model” european ipotetic ce poate fi utilizat în practică în mod majoritar.

Matrice de referință

Modelul deschis și flexibil al Serviciilor de Informare, Consiliere și Orientare (SICO)

Nr. crt.	Domenii / Indicatori	Sub-domenii / Activități / Sarcini / Descriptori / Standarde / Explicații	(Auto)Evaluare				
			Niveluri de realizare				
I	Cerințe de bază		1	2	3	4	5
1	Cadrul legal / reglementările de funcționare ale SICO	Legislație (specială sau integrată în alte categorii de reglementări) specifică domeniului: legi, ordine, norme sau reglementări instituționale interne					
2	Instituțiile / serviciile / centrele / agențiile care constituie sistemul național	Niveluri de funcționare ale SICO - publice și private (ale Ministerul Educației, Ministerul Muncii, Agenții,					

	de consiliere Rețele instituționale de consiliere (inclusiv cele descentralizate)	instituții independente, proiecte) în plan: <ul style="list-style-type: none"> • național • regional • local • trans-frontalier • european 					
3	Grupurile țintă / clienții SICO (persoane și instituții): <ul style="list-style-type: none"> • elevi și studenți • părinți, profesori, alte categorii de adulți • persoane din diferite categorii speciale / defavorizate / marginalizate • instituții / organizații 	Elevi: <ul style="list-style-type: none"> • din diferite niveluri și filiere de educație și formare profesională • categorii speciale de elevi: instituționalizați, cu eșec școlar, care abandonează școala, neșcolarizați, cu absenteism ridicat, cu aptitudini și talente speciale, cu diferite tipuri de handicap (psihic, senzorial, motor, somatic, socio-cultural, economic), cu probleme de adaptare la regimul școlar, dependenți de droguri, alcool, violenți, cu tulburări de 					

	<p>Date statistice despre clienți: vârstă, sex, niveluri de școlarizare, profesie, rezidență, categorii de nevoi de consiliere etc.</p>	<p>comportament</p> <ul style="list-style-type: none"> • tineri care nu au terminat toți anii de studii sau care nu au susținut / promovat examenul de absolvire • elevi din clasele terminale (de tranziție) sau din clasele de debut de cicluri <p>Studenti aflați în căutarea:</p> <ul style="list-style-type: none"> • unui loc pentru efectuarea stagiului de pregătire practică • unui loc de muncă în perioada vacanței • unui loc de muncă <i>part-time</i> • unei slujbe permanente <i>full-time</i> <p>Adulți:</p> <ul style="list-style-type: none"> • populația activă ce are nevoie de 					
--	---	--	--	--	--	--	--

	<p><i>Grupurile țintă / clienții SICO (persoane și instituții):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>elevi și studenți</i> • <i>părinți, profesori, alte categorii de adulți</i> • <i>persoane din diferite categorii speciale / defavorizate / marginalizate</i> • <i>instituții / organizații</i> <p><i>Date statistice despre clienți: vârstă, sex, niveluri de școlarizare, profesie, rezidență, categorii de nevoi de consiliere etc. (continuare)</i></p>	<p>calificări noi</p> <ul style="list-style-type: none"> • adulți care vor să se califice pentru un alt loc de muncă • persoane care vor să-și schimbe locul de muncă • șomeri • persoane ce revin pe piața muncii (după boală, concediu de maternitate, studii, călătorii de durată etc.) • persoane pensionate înainte de limita de vârstă (militari, accidentați) • tineri absolvenți (indiferent nivelul de studii) • profesori care predau o arie curriculară specială (Consiliere și Orientare) în școli • profesori care predau alte discipline școlare • persoane adulte cu handicap (psihic, 					
--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>Grupurile țintă / clienții SICO (persoane și instituții):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>elevi și studenți</i> • <i>părinți, profesori, alte categorii de adulți</i> • <i>persoane din diferite categorii speciale / defavorizate / marginalizate</i> • <i>instituții / organizații</i> <p><i>Date statistice despre clienți: vârstă, sex, niveluri de școlarizare, profesie, rezidență, categorii de nevoi de consiliere etc. (continuare)</i></p>	<p>motor, senzorial etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • persoane din grupuri marginalizate / defavorizate • părinți ai elevilor și studenților • directori de școli <p>Angajatori</p> <p>Asociații patronale</p> <p>Sindicate</p>					
4	<p>Consilieri ai carierei (consilieri școlari)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • conținutul formării inițiale: durată, conținut, practică • conținutul formării continue / specializărilor • cadrul de competențe, abilități, 					

	<p><i>Consilieri ai carierei (consilieri școlari) (continuare)</i></p>	<p>cunoștințe, specializări obligatorii și/sau dezirabile</p> <ul style="list-style-type: none"> • pregătirea inițială de bază a consilierilor în: psihologie, pedagogie, asistență socială, științele educației, sociologie (și pregătirea suplimentară specială în Consilierea carierei, de tip Studii aprofundate / Master, cu durata de 2-3 semestre) • reglementarea statutului consilierilor cu o altă pregătire de bază (de exemplu în informatică, economie, drept etc.) • statutul profesional și rolul social al consilierilor • statistică despre consilieri: loc de muncă, salarizare, specializări, mobilitate, gen, mediu de rezidență, categorii de vârstă, stagii de formare • implicarea asociațiilor profesionale ale consilierilor în evaluarea / 					
--	--	---	--	--	--	--	--

	<i>Consilieri ai carierei (consilieri școlari) (continuare)</i>	atestarea noilor consilieri, a para-consilierilor, personalului auxiliar					
5	Categorii de activități specifice consilierii carierei / școlare (în rețelele educației și muncii)	<p>Comune:</p> <ul style="list-style-type: none"> • elaborarea de materiale de informare (pliante, broșuri, postere, ghiduri, buletine de informare, publicații periodice) • elaborarea și utilizarea instrumentelor specifice consilierii: chestionare de interese, teste psihologice de personalitate, instrumente de (auto)evaluare a aptitudinilor intelectuale și performanțelor (de tip creion-hârtie și pe calculator); profile ocupaționale; fișe de evidență și monitorizare • utilizarea resurselor TIC (pentru informare, evaluare, consiliere interactivă, monitorizare, evidență) • producerea de alte materiale de informare pe diferite suporturi (web 					

	<p><i>Categorii de activități specifice consilierii carierei / școlare (în rețelele educației și muncii) (continuare)</i></p>	<p>site-uri, informații stocate pe dischete și CD-ROM, casete video)</p> <ul style="list-style-type: none"> • organizarea de seminarii, conferințe, ateliere de lucru comune ale consilierilor și anumitor actori (angajatori, sindicate, directori de școli etc.) ce pot sprijini consilierea carierei • optimizarea managementului informațiilor factuale • derularea de activități publicitare pentru semnalarea ofertei de servicii de consiliere și orientare și sporirea vizibilității SICO • ameliorarea managementului prezentării personale (CV, interviul de selecție și angajare, scrisoare de prezentare, completarea de formulare, stagii practice) • dezvoltarea abilităților de comunicare și ameliorarea imaginii de sine a 					
--	---	--	--	--	--	--	--

	<p><i>Categorii de activități specifice consilierii carierei / școlare (în rețelele educației și muncii) (continuare)</i></p>	<p>clienților</p> <ul style="list-style-type: none"> • alcătuirea și urmărirea planului de dezvoltare personală / a carierei clientului, tutoriat, monitorizare, mentorat • derularea în rețea a activităților consilierilor (în plan local, regional, național, european) • menținerea legăturii cu ofertanții de informații, locuri de muncă, cu instituții, organizații, asociații, persoane • demararea de politici și demersuri explicite de sincronizare reciprocă a activității și asigurarea legăturii funcționale și de conținut între SICO oferite de ariile educației și muncii • urmărirea de către școală / universitate / agenții de plasare / departamente Resurse Umane a traseelor de educație și formare profesională și de 					
--	---	--	--	--	--	--	--

	<p><i>Categorii de activități specifice consilierii carierei / școlare (în rețelele educației și muncii) (continuare)</i></p>	<p>dezvoltarea carierei, formare continuă a absolvenților / clienților / personalului</p> <p>Specifice educației:</p> <ul style="list-style-type: none"> • consilierea educațională (orientare școlar-profesională) a elevilor, părinților și cadrelor didactice (în probleme legate de cunoașterea / autocunoașterea elevilor; adaptarea elevilor la cerințele școlii; optimizarea relațiilor părinți-copii, elevi-profesori, școală-familie; prevenirea / diminuarea factorilor care duc la abandon, absenteism, eșec școlar; stări de disconfort psihic • examinarea psihologică a elevilor, la solicitarea părinților, școlii, inspectoratului școlar, când apar probleme care periclitează funcția educativă a școlii (eșec școlar, 					
--	---	--	--	--	--	--	--

	<p><i>Categorii de activități specifice consilierii carierei / școlare (în rețelele educației și muncii) (continuare)</i></p>	<p>abandon, conflicte, consum de droguri, violență)</p> <ul style="list-style-type: none"> • managementul informațiilor cu privire la ofertele de educație și formare • organizarea de târguri ale ofertei de educație • asistență psihopedagogică în procesul optimizării învățării (tehnici de muncă intelectuală), combaterea abandonului școlar, eșecului, absenteismului, neșcolarizării, ameliorarea integrării și adaptării la viața școlară a elevilor • dezvoltarea unei arii curriculare speciale (consiliere și orientare) sau infuzia de activități educative centrate pe activități de consiliere și orientare în școli • ameliorarea rezultatelor școlare ale elevilor prin optimizarea mediului școlar (ambianță școlară prietenoasă) 					
--	---	---	--	--	--	--	--

	<p><i>Categorii de activități specifice consilierii carierei / școlare (în rețelele educației și muncii) (continuare)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • valorificarea motivațiilor personale în favoarea educației și formării • facilitatea tranziției spre nivelurile superioare de educație în consens cu interesele individuale <p>Specifice muncii:</p> <ul style="list-style-type: none"> • managementul informațiilor cu privire la dinamica profesiilor, ocupațiilor, meseriilor și pieței muncii • organizarea de stagii de practică în întreprinderi în etapa formării inițiale a clienților • facilitarea achiziționării experienței de muncă prin plasare temporară în locuri de muncă • facilitarea accesului la informații despre muncă, oferta de locuri de muncă și de formare continuă 					
--	---	--	--	--	--	--	--

	<p><i>Categorii de activități specifice consilierii carierei / școlare (în rețelele educației și muncii) (continuare)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • ameliorarea gestiunii raționale a resurselor umane (naționale, regionale, ale întreprinderilor) • reducerea duratei șomajului prin facilitarea (re)angajării • încurajarea mobilității teritoriale și sociale a forței de muncă • plasarea / inserția socio-profesională a forței de muncă • organizarea de activități de educație antreprenorială • organizarea pentru clienți a stagiilor de “umbră” profesională • organizarea și participarea la târguri ale locurilor de muncă și alte forme de oferte de job-uri în plan local, regional • facilitarea accesului la programe de mobilitate profesională a forței de muncă (în teritoriu și trans- 					
--	---	--	--	--	--	--	--

	<p><i>Categorii de activități specifice consilierii carierei / școlare (în rețelele educației și muncii) (continuare)</i></p>	<p>profesional)</p> <ul style="list-style-type: none"> • organizarea de vizite în instituții și întreprinderi economice • organizarea de prezentări ale domeniului profesional de către cei deja angajați și cu succes profesional • derularea de activități pentru “plasarea graduală” în muncă • medierea angajării, transferului, promovării profesionale • furnizarea de informații cu privire drepturile și obligațiile angajaților, cât și ale angajatorilor • inițierea clienților în tehnicile de căutarea unui loc de muncă • implicarea în consilierea carierei pentru plasarea forței de muncă și a altor actori motivați: părinți, profesori, absolvenți, angajatori, sindicate, servicii comunitare specializate 					
--	---	--	--	--	--	--	--

	<p><i>Categorii de activități specifice consilierii carierei / școlare (în rețelele educației și muncii) (continuare)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • (auto)evaluarea aptitudinilor și abilităților personale, investigarea intereselor profesionale • inițierea clienților în dinamica pieței muncii, luarea deciziei, antreprenariat • facilitarea accesului / încurajarea formării continue <i>Life Long Learning (LLL)</i> • încurajarea alternării stagiilor de muncă ale adulților cu cele de formare, perfecționare, actualizarea cunoștințelor, realizarea de proiecte personale • derularea de activități de evaluare în vederea recunoașterii / atestării experienței câștigate prin muncă (bilanțul competențelor), a calificărilor, a diferitelor stagii de formare inițială și continuă, formale, non-formale sau informale 					
--	---	--	--	--	--	--	--

	<i>Categorii de activități specifice consilierii carierei / școlare (în rețelele educației și muncii) (continuare)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • atragerea de fonduri pentru finanțarea diferitelor proiecte locale • implicarea în proiecte europene • organizarea și implicarea în activități profesionale de actualizare a pregătirii profesionale a consilierilor • dinamizarea vieții asociative (asociații profesionale ale consilierilor și asocieri / parteneriate cu alte asociații europene ale consilierilor carierei, școlari) 					
6	Categorii de informații culese de SICO	<p>Informații despre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ofertele formale de educație • ofertele de educație non-formală, informală, <i>e-learning</i>, educația la distanță, formarea continuă • unitățile de învățământ (număr de locuri disponibile, condiții de învățare și practică) 					

	<i>Categorii de informații culese de SICO (continuare)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • metodele și tehnicile de găsimire a unui loc de muncă în localitate sau în altă parte (a țării sau în Europa, utilizarea instrumentelor EUROPASS) • dinamica pieței forței de muncă pe plan local, județean, național • întreprinderi nou create sau despre cele aflate în restructurare • oferta de locuri de muncă în anumite întreprinderi sau instituții • dinamica șomajului în anumite sectoare economice • programele locale de formare • condițiile de lucru în străinătate 					
7	Surse de informare pentru SICO	<ul style="list-style-type: none"> • autorități publice • organizații private • agenții pentru ocuparea forței de muncă 					

	<i>Surse de informare pentru SICO (continuare)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • instituții furnizoare de formare • directori de școli, profesori, inspectorate școlare • asociații profesionale • părinți • elevi, studenți • sindicate • media (TV, radio, ziare, reviste) 					
8	Finanțarea SICO	<ul style="list-style-type: none"> • de la bugetul de stat • autofinanțare • sistem mixt 					
9	Resurse materiale ale SICO	<ul style="list-style-type: none"> • spații adecvate pentru birourile consilierilor • săli pentru public • instrumente, facilități tehnice de consiliere (telefon, conexiune Internet, fotocopiator, fax) 					

	<i>Resurse materiale ale SICO (continuare)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • bibliotecă resurse informare 					
10	Strategii și modele aplicate în consilierea carierei	<ul style="list-style-type: none"> • psihotehnic • modele ale dezvoltării • modele non-directive • strategii centrate pe persoană • modele de consiliere individuală • modele de consiliere de grup • modele cognitiviste etc. 					
11	Cadrul reglementărilor profesionale ale consilierii	<ul style="list-style-type: none"> • Cod etic • Standarde de calitate 					
12	Cercetarea în domeniul consilierii	<ul style="list-style-type: none"> • pentru îmbogățirea portofoliului de metode, tehnici și instrumente de lucru ale consilierilor • elaborarea de modele teoretice ale domeniului • investigarea dinamicii intereselor 					

	<i>Cercetarea în domeniul consilierii (continuare)</i>	<p>clienților orientate spre muncă</p> <ul style="list-style-type: none"> • nevoile de formare continuă ale consilierilor 					
13	Modelul decizional promovat în cadrul SICO	Centralizat, descentralizat, ierarhic, democratic etc.					
14	Oferta SICO în comunitate	Transparența, vizibilitatea și accesul la aceste categorii de servicii sociale					

II Cerințe dezirabile (auxiliare, recomandate, suplimentare)						
15	Evaluarea activității SICO	<ul style="list-style-type: none"> • evaluare, asumarea calității (internă / autoevaluare, externă, mixtă, doar financiară / administrativă, prin rapoarte anuale de activitate) • indicatori (calitativi și cantitativi) de evaluare a (eficienței) consilierii carierei • puncte tari și slabe ale sistemului de consiliere și orientare 				

16	Surse TIC relevante de informare suplimentară asupra educației, muncii și consilierii	Web site-uri publice și private cu informații, instrumente și date necesare evaluării, găsirii unui loc de muncă, informării despre oferta de educație					
17	Cooperarea cu alți furnizori de SICO (pentru a crea o rețea națională flexibilă și funcțională de instituții și servicii convergente de consilierea carierei)	<ul style="list-style-type: none"> rețelele educației, muncii, tineretului, ONG-urilor, fundațiilor, agențiilor specializate crearea de parteneriate regionale / naționale 					
18	Diversificarea ofertei de consilierea carierei (pentru toate categoriile de clienți)	Consiliere interactivă (directă sau la distanță) prin utilizarea telefonului, Internet-ului, e-mail, TV, radio (sincronă și asincronă)					
19	Aplicarea de strategii interne de lucru pentru a spori gradul de flexibilitate a ofertei SICO în funcție de cererea clienților	<ul style="list-style-type: none"> organizarea flexibilă a grupurilor de lucru structura dinamică a departamentelor SICO colaborarea administrativă internă atragera de voluntari în anumite 					

		perioade					
20	Programe speciale de SICO	Pentru grupuri defavorizate, grupuri cu risc de marginalizare (socială, economică sau culturală)					
21	Managementul diversității culturale a mediului de proveniență a clienților în oferta SICO	Servicii speciale de SICO pentru imigranți, refugiați, minoritari (consilierea multiculturală)					
22	Organizarea de servicii specializate de consiliere și pregătire a adulților	<ul style="list-style-type: none"> • pentru pensionari (în scopul asumării de roluri stimulatoare, adaptate noului statut și care să fie utile social și personal sau furnizoare de satisfacție) • viața de familie • implicare comunitară • petrecerea timpului liber 					
23	Organizarea de echipe mobile / itinerante de consilieri	Lărgirea accesului la SICO a tuturor clienților					
24	Proiecte naționale și europene în domeniul consilierii	SICO promotori și/sau parteneri în proiecte europene / internaționale					

25	Valorificarea / integrarea / preluarea / diseminarea experiențelor pozitive și rezultatelor proiectelor europene / internaționale în domeniul consilierii carierei	<ul style="list-style-type: none"> • Leonardo da Vinci / Euroguidance • Socrates • Phare • ETF 					
26	Ethos-ul intra-instituțional al SICO	Atmosfera internă pozitivă de lucru, stilul de conducere și relațiile între consilieri					
27	Organizarea de congrese profesionale / conferințe / seminarii / ateliere de lucru ale consilierilor	<ul style="list-style-type: none"> • anual, semestrial • naționale, regionale, europene 					
28	Mobilitatea profesională a consilierilor în plan european	Elaborarea de proiecte și organizarea de stagii de mobilități ale consilierilor (de ex.: Programul ACADEMIA)					
29	Pregătirea continuă a consilierilor	<ul style="list-style-type: none"> • formatori naționali în consilierea carierei • inițierea de programe naționale de perfecționare a consilierilor din 					

		diferite rețele instituționale					
30	Publicarea de lucrări originale în domeniul consilierii carierei	Cărți, studii, articole în reviste de profil, comunicări științifice la conferințe, editarea de reviste de specialitate <i>online</i>					
31	Asigurarea unei oferte minimale de servicii de consiliere și orientarea carierei (în anumite conjuncturi de schimbare a politicilor în domeniu, descentralizare, reorganizare instituțională și/sau administrativă)	<ul style="list-style-type: none"> • Consiliere individuală (evaluare, oferirea de informații, evaluarea alternativelor, consiliere psihologică) • Consiliere de grup (în colectiv, educarea dezvoltării carierei, sprijinirea luării deciziilor, colaborarea și derularea de proiecte comune) 					

Sucesiunea pașilor

pentru înființarea și ameliorarea funcționării unui Sistem Național de Servicii de Informare, Consiliere și Orientarea Carierei

- Consilieri: formarea inițială, specializări, statut**
▼
- Adoptarea legislației de susținere a domeniului**
▼
- Crearea rețelei naționale de instituții, agenții, centre de consiliere**
▼
- Finanțarea serviciilor de consilierea carierei**
▼
- Conturarea politicilor, obiectivelor, finalităților consilierii carierei**
▼
- Identificarea categoriilor de clienți și a nevoilor de consiliere a carierei**
▼

- Metode, tehnici și instrumente de lucru utilizate de consilieri
- ▼
- Managementul informațiilor; tipuri de servicii oferite
- ▼
- Calitatea serviciilor în consilierea carierei, cod etic, standarde de calitate
- ▼
- Evaluarea consilierii, impact asupra beneficiarilor, vizibilitate în comunitate
- ▼
- Rețele europene / regionale de colaborare, proiecte comune, dimensiunea europeană în consiliere
- ▼
- Asociații profesionale, publicații: cărți, studii, editarea de reviste de specialitate
- ▼
- Cercetare, statistică, baze de date în domeniul consilierii (despre clienți și consilieri)
- ▼
- Includerea componentei consilierea carierei în strategiile naționale / europene de dezvoltare

euro|guidance

**CENTRUL NAȚIONAL DE RESURSE PENTRU ORIENTARE
PROFESIONALĂ**

INSTITUTUL DE ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI

Strada Știrbei Vodă, nr. 37
RO – 010102 București
Tel: 40 21 315 89 30
40 21 314 27 82 / 120 / 143
Fax: 40 21 312 14 47
E-mail: cnrop@ise.ro
Website: www.cnrop.ise.ro

ISBN 973-7714-25-3

Această lucrare a fost publicată cu sprijinul Comisiei Europene