

**INSTITUTUL DE ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI**

**Laboratorul Orientare Școlară și Profesională**

# **CONSILIEREA CARIEREI ADULȚILOR**

**București**

**2003**

**INSTITUTUL DE ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI**

**Laboratorul Orientare Școlară și Profesională**

# **CONSILIEREA CARIEREI ADULȚILOR**

**Autori:**

**Dr. Mihai JIGĂU - coordonator**

**Petre BOTNARIUC**

**Mihaela CHIRU**

**Speranța CÎRLEA**

**Diana GHINEA**

**Angela MUSCĂ**

**Dr. Luminița TĂSICA**

**București**

**2003**

## CUPRINS

I. CONSILIEREA CARIEREI ADULȚILOR.....	5
Aspecte generale.....	5
Consilierea carierei.....	7
Politici și finalități ale consilierii carierei adulților.....	10
Tehnologiile informatice și de comunicare în consilierea carierei.....	13
Bilanțul competențelor.....	14
Managementul și accesul la informații.....	15
Factorii și mecanismele luării deciziei cu privire la carieră.....	21
Conținutul serviciilor de consilierea carierei adulților.....	23
Concluzii.....	31
Bibliografie.....	33
II. DELIMITĂRI CONCEPTUALE ÎN CONSILIEREA CARIEREI ADULȚILOR.....	35
Consilierea carierei - scurt demers istoric.....	35
Precizări terminologice.....	37
Conceptul de carieră în accepțiunea diferitelor domenii științifice.....	38
Orientarea și consilierea carierei.....	42
Orientare, reorientare, selecție profesională.....	46
Tipuri de consiliere.....	48
Bibliografie.....	53
III. POLITICI ÎN CONSILIEREA CARIEREI ADULȚILOR.....	57
Politici internaționale în domeniul consilierii carierei adulților.....	57
Inițiative în domeniul consilierii carierei adulților în Europa.....	60
Inițiative românești în domeniul consilierii carierei adulților.....	65
Bibliografie.....	67
IV. ASPECTE TEORETICE ȘI PRACTICE ALE CONSILIERII CARIEREI ADULȚILOR.....	68
Argument.....	68
Mobilitate, adaptare și (auto)formare profesională.....	75
Factori implicați în alegerea și dezvoltarea carierei.....	81
Morala contemporană a muncii.....	85
Paradigme în consiliere.....	87
Servicii europene de consilierea carierei adulților.....	90
Bibliografie.....	95
V. NEVOILE ADULȚILOR DE CONSILIEREA CARIEREI.....	97
Servicii și beneficiari ai consilierii carierei adulților.....	97
Clasificarea nevoilor de consilierea carierei adulților.....	99
Nevoia de informare pentru dezvoltarea carierei.....	100
Nevoia de autocunoaștere pentru ameliorarea performanțelor personale.....	101
Nevoia de consiliere pentru formarea continuă.....	104

Bibliografie .....	107
<b>VI. CONSILIERII CARIEREI ADULȚILOR .....</b>	<b>109</b>
Perspective în consilierea carierei adulților .....	109
Programe de consilierea carierei adulților .....	112
Profilul profesional al consilierului carierei adulților.....	114
Obiective, competențe și roluri ale consilierilor carierei adulților .....	115
Categoriile de nevoi profesionale ale consilierilor .....	119
Formarea inițială și continuă a consilierilor .....	123
Concluzii.....	124
Bibliografie.....	127
<b>VII. METODELE ALE CONSILIERII CARIEREI ADULȚILOR.....</b>	<b>129</b>
Abordări metodologice în consilierea carierei adulților .....	129
Clasificări ale metodelor de lucru în consilierea carierei adulților.....	131
Metode de lucru utilizate în consilierea carierei adulților .....	133
Metode de explorare a realității .....	133
Metode bazate pe acțiune.....	133
Metode de cunoaștere a individualității adulților .....	136
Metode de comunicare orală.....	140
Metode și tehnici de marketing personal .....	142
Metode de informare.....	144
Metode și tehnici informatizate și de comunicare (TIC).....	146
Bibliografie .....	148

# I. CONSILIEREA CARIEREI ADULȚILOR

Mihai JIGĂU

## Aspecte generale

Adulții sunt puși în fața unor situații de alegeri succesive incomparabil mai frecvente decât tinerii.

Spre deosebire de adulți însă, copiii și tinerii pot apela la părinți sau profesori pentru a alege rutele optime de educație și formare în acord cu aptitudinile și interesele lor (dar nu în puține cazuri, adulții apropiați iau decizii în locul acestora).

Adulții activi pe piața muncii sunt adesea tratați în termeni de *capital uman*, în accepțiunea de resurse umane existente de care dispune o unitate economică, instituție, o întreagă comunitate sau o națiune.

Specialiștii vorbesc și de *meta-capital uman*, noțiune care se referă la aptitudinea, capacitatea sau abilitatea managerială a celor îndreptățiți să ia decizii cu privire la utilizarea eficientă a resursele umane deja existente.

Modelele sociale dominante „cer” adultului să aibă maturitate, capacitate de anticipare a actelor sale, eficiență și responsabilitate prin asumarea consecințelor deciziilor personale.

Principalele alternative la care adulții trebuie să facă față, prin luarea de decizii raționale și maximal profitabile sunt cele legate de:

- locul de muncă și învățarea și formarea continuă;
- ascensiune socială și profesională;
- familie (soț / soție, copii);
- locuință, bunuri de consum de folosință îndelungată;
- viață socială (prieteni, statut și rol în comunitate);
- timp liber, vacanțe, proiecte personale etc.

Unele decizii implică un cadru relativ formalizat, deja structurat social și instituțional care le reglează funcționarea (de exemplu: sistemul de educație și formare, cel al muncii etc.). Alte decizii ale adulților vizează aspecte mult mai puțin formalizate, anume cele ce țin de opțiunile personale, de adoptarea unui stil de viață și dezvoltare individuală.

Se știe că deciziile adulților cu privire la urmarea anumitor filiere de educație și formare profesională au consecințe aproape lineare asupra celor profesionale și domeniului de muncă în care vor activa. Ezitățile, incongruența sau lipsa de justificare a alegerilor în planul aspirațiilor, intereselor, capacităților și aptitudinilor personale vor avea aceleași tipuri de rezonanță în planul dezvoltării carierei.

Adultul este „consecința” deciziilor din tinerețe (proprie sau influențate de părinți, prieteni, ambianța socială). Desigur, acest lucru este adevărat, dar nu în mod absolut, pentru că adultul este capabil de învățare, schimbare, adaptare, re-orientare. Toate aceste procese dau conținut și importanță serviciilor de consiliere și orientarea carierei. Faptul presupune, totodată, existența de specialiști, instituții adecvate, susținere financiară și politici coerente în acest domeniu.

Peter Plant (2001) identifică 15 categorii de activități / funcții ce dau conținut consilierii carierei și contribuie la sporirea angajabilității solicitanților de astfel de servicii:

- informare;
- consiliere / sfătuire;
- evaluare;
- învățare / formare;
- abilitare;
- susținere, sprijinire;
- lucrul în rețea;
- *feedback*, confirmare;
- conducere, pilotare, îndrumare;
- inovare și modificarea / schimbarea sistemului;
- semnalarea traseului, pașilor, traiectoriei de urmat;
- mentorat;

- furnizarea de experiențe de muncă;
- consiliere pentru învățare;
- urmărirea efectelor consilierii (*follow-up*).

## Consilierea carierei

Consilierea carierei semnifică procesul de compatibilizare maximă între resursele, cerințele, aspirațiile, valorile și interesele unui individ și oferta reală din domeniul educației, formării și integrării socio-profesionale.

Realitatea socială, noile dinamici ale pieței forței de muncă, dezvoltarea economică sau ofertele de educație și formare fac operațional, dau conținut și utilitate conceptului de *consiliere de-a lungul întregii vieți*. Cu necesitate, în acest caz, vor fi abordate aspecte ce țin cont de dezvoltarea individului în timp (pe plan psihologic, al intereselor, deprinderilor dobândite datorită învățării inițiale, continue și experienței muncii) și de cele intervenite pe plan social, tehnologic, economic, organizațional etc. Aceasta presupune o *abordare globală a individului, continuă, flexibilă și derulată de-a lungul tuturor ciclurilor vieții personale* (finalizarea studiilor formale, încadrarea în muncă, inserția socială, asumarea de roluri comunitare, schimbarea slujbei, schimbarea statutului familial, recalificarea, pensionarea etc.).

*Consilierea carierei este un serviciu social care inițiază o abordare globală a individului, sub toate aspectele semnificative ale vieții și rolurilor asumate în școală, profesie, viață socială sau comunitară, familie, timp liber etc. și se materializează prin toate categoriile de servicii de informare, consiliere și orientare oferite solicitanților de către consilieri.*

Procesul consilierii carierei implică, totodată, o raportare permanentă la *realitatea ofertei școlare* (în termeni de număr de locuri în diferite tipuri de școli și niveluri, cât și la rețeaua teritorială a acestora), la *dinamica dezvoltării socio-economice în plan local, regional, național și european*, la *evoluția cererii pieței forței de muncă pe termen mediu și lung*, *dinamica profesiilor* în diferite ramuri ale economiei sau la rute profesionale speciale, precum și la unele *categorii de nevoi particulare ale unor grupuri* (persoane defavorizate, marginalizate sau discriminate pe criterii de vârstă, sex sau orientare sexuală, apartenență etnică, rasă, cultură,

opinii politice și religioase, valori, poziție socio-economică, statut marital, stare de handicap etc.).

O listă a unora dintre activitățile tipice de consilierea carierei cuprinde:

- programele de consiliere și orientare incluse în curriculum-ul național de la diferite cicluri și clase;
- consiliere și orientare individuală, a cuplurilor sau de grup pentru luarea deciziei cu privire la educație, formare, rută profesională, inserție socială, viață cotidiană;
- activități specifice de cunoaștere a lumii muncii (din diferite domenii și ramuri economice);
- activități de (auto)evaluare / testare a deprinderilor, aptitudinilor, abilităților, intereselor profesionale, cunoștințelor, valorilor personale etc.;
- informarea, consilierea și orientarea persoanelor adulte pentru buna lor inserție socio-profesională, schimbarea locului de muncă, formare continuă, reintegrare școlar-profesională;
- utilizarea potențialului comunității de consilierea carierei persoanelor deja ocupate în muncă, a expozițiilor, târgurilor de locuri de muncă, ale organizațiilor / instituțiilor publice și private din domeniu etc. pentru facilitarea opțiunilor și deciziei indivizilor cu privire la dezvoltarea propriei cariere;
- consilierea carierei la distanță prin *e-mail*, *web site*-uri accesibile prin *Internet*, telefon, echipamente audio-video, alte tipuri de servicii *on-line* sau difuzarea de materiale tipărite.

În termeni de „*piață a consilierii carierei*” pentru adulți putem identifica, pe de o parte, o *ofertă* reprezentată de:

- ghiduri, informații situate în *web site*-uri pe *Internet*, broșuri, pliante, cărți, postere, ziare specializate, anunțuri din ale ziare etc. care oferă informații cu privire la locurile de muncă, sfaturi pentru demararea unor inițiative personale din domeniul serviciilor sau altor domenii economice, oferte de educație și formare profesională continuă; prin



utilizarea acestor resurse se pot obține informații și nu propriu-zis consiliere;

- instituțiile (publice și / sau private) care oferă servicii de informare, consiliere și orientare pentru toate categoriile de clienți și nevoi specifice ale acestora;
- instituțiile (publice și / sau private) care au oferte de educație și formare continuă și servicii de informare, consiliere și orientare;
- instituțiile care oferă informare, consiliere și orientare, plasarea forței de muncă (în special a șomerilor) și mai puțin au în vedere pe cei care vor să-și schimbe locul de muncă, să se recalifice etc.;

și, pe de altă parte, o cerere reprezentată de:

- persoane tinere care intră pentru prima dată pe piața muncii și au nevoie de servicii de informare, consiliere și orientare;
- adulți șomeri care vor să se angajeze;
- persoane angajate care vor să-și schimbe profesia sau locul de muncă, cele care, pentru a evita șomajul sau pentru promovare sunt dispuse să se angreneze în stagii de formare continuă, care au nevoie de consiliere pentru (re)orientare profesională în meserii apropiate;
- alte categorii de adulți aflați în diferite situații defavorizate: cu handicap, femei, minoritari etnici, refugiați, cu calificare redusă, mame singure etc.

Pentru majoritatea acestor categorii de solicitanți apelarea la serviciile de informare, consiliere și orientare este voluntară, dar pentru câteva categorii de persoane este recomandată sau chiar obligatorie (pentru șomeri sau cei ce beneficiază de serviciile de asistență socială).

În această „piață a consilierii carierei” trebuie ținut permanent cont și de alte elemente esențiale în finalizarea cu succes a jocului cerere - ofertă: angajatorii și serviciile de informare, consiliere și orientare oferite de consilierii carierei din instituțiile de profil.

## **Politici și finalități ale consilierii carierei adulților**

Principalele priorități ale politicilor aplicate în aria consilierii carierei adulților pot viza categorii de obiective precum:

- egalitatea șanselor de acces la oferta de educație și formare (inițială și continuă);
- acces nediscriminatoriu pe piața forței de muncă;
- echitate și pace socială;
- gestionarea rațională a resurselor umane;
- participare la viața comunitară și educație civică;
- reducerea sau înlăturarea inegalităților ce țin de: gen, vârstă, statut marital, etnie etc.

În corelație cu cele de mai sus, ritmul schimbărilor economice și sociale pune în fața adulților (deja angajați în muncă sau nu) sarcini noi de educație, formare, actualizare a cunoștințelor la intervale din ce în ce mai reduse.

Din această perspectivă, adulții au nevoie să fie informați despre:

- noile cerințe ale locurilor de muncă (în termeni de abilități și competențe de bază necesare);
- oferta de educație și formare continuă existentă, dinamica ofertei pieței muncii (stabilitatea / mobilitatea locurilor de muncă);
- instituții publice și private care oferă servicii de informare, consiliere și orientare;
- mecanismele pieței forței de muncă, economiei, vieții sociale care au ecou asupra locurilor de muncă, dezvoltării carierei personale și ocupațiilor, în general.

În ciuda declarațiilor cu privire la politicile și serviciile de informare, consiliere și orientare, puține țări au inclus în legislație, în mod explicit, obiectivele și finalitățile acestor demersuri.

Sunt evidente pentru instituțiile statului, dar și pentru individ, avantajele serviciilor de informare, consiliere și orientarea adulților:

- scurtarea duratei șomajului;

- sporirea angajabilității persoanelor care contactează aceste servicii;
- stimularea independenței în decizie și a spiritului antreprenorial;
- găsirea unui loc de muncă adecvat, cu efecte pozitive pentru dezvoltarea carierei, satisfacției muncii și eficienței profesionale;
- reducerea conflictelor de muncă;
- sporirea flexibilității, adaptabilității și mobilității forței de muncă;
- „corectarea” deciziilor greșite din „istoria” recentă sau mai îndepărtată a indivizilor cu privire la momentele decisive pentru cariera lor (alegerea școlii, profesiei, stilului de viață, locului de muncă etc.).

Din perspectiva politicilor pieței muncii consilierea carierei adulților contribuie la:

- sporirea calității resurselor umane și, implicit, a eficienței și eficacității acestora pe piața muncii;
- facilitarea demersurilor indivizilor pentru a se implica profesional într-o mai mare măsură în acord cu interesele, aptitudinile sau calitățile personale;
- încurajarea mobilității profesionale și teritoriale a forței de muncă;
- sprijinirea indivizilor în planificarea dezvoltării profesionale în funcție de evoluția pieței muncii în anumite domenii.

Consilierea carierei este, în multe situații și o interfață între sistemul de educație și formare și cel al pieței muncii, pe care încearcă în mod dinamic să le sincronizeze.

Balansul între cele două sisteme de consilierea carierei (rețeaua Ministerului Educației și cea a Ministerului Muncii, de regulă) duce la focalizarea *fie pe*:

- asigurarea accesului la educație și formare (inițială și continuă) pentru toate categoriile de indivizi;
- reducerea abandonului școlar și repetenției,
- combaterea părăsirii școlii fără nici o calificare;
- consiliere și orientare pentru dezvoltarea competențelor de muncă ale resurselor umane *sau pe*:

- creșterea ratei de angajare a forței de muncă tinere;
- dezvoltarea angajabilității tuturor categoriilor de clienți;
- reducerea șomajului sau a duratei acestuia;
- sporirea contribuției acestor servicii la stabilitatea relativă a pieței muncii;
- sporirea mobilității forței de muncă în plan local (între diferite domenii economice), regional, național, european;
- creșterea independenței individului față de sistemele de asistență și sprijin social,
- dezvoltarea aptitudinilor antreprenoriale etc.

Consilierea carierei poate fi și un instrument extrem de util al sistemului de educație și programelor de reformă și dezvoltarea acestora prin faptul că:

- furnizează informații - în urma contactului cu beneficiarii serviciilor de informare, consiliere și orientare - despre nevoile, cerințele sau aspirațiile lor în materie de ofertă de educație și formare;
- facilitează accesul tinerilor la moduri alternative de planificarea și dezvoltarea carierei,
- normalizează tranziția către piața muncii;
- oferă un *feedback* necesar instituțiilor de învățământ și formatorilor cu privire la competențele de bază, deprinderile și abilitățile cerute de piața dinamică a muncii;
- îi face pe indivizi capabili de inițiativă, apti de a lua decizii cu privire la formarea lor continuă și dezvoltarea carierei personale.

O noțiune cheie a strategiei în acest domeniu este cea de *dezvoltare a angajabilității indivizilor prin consilierea carierei*.

Acest lucru este posibil prin informare adecvată, personalizată, de încredere, înalt semnificativă, dezvoltarea atitudinilor active cu privire la cariera personală, intervenția timpurie (înainte de ivirea problemelor sau crizelor personale / sociale), dezvoltarea capacității de adaptare la situații noi de muncă, de lucru în grup, de comunicare eficientă, de sporire a încrederii în sine, de utilizare a tehnologiilor de informare și comunicare etc.

Evaluarea îndeplinirii acestor cerințe și a calității serviciilor de consilierea carierei este făcută, de regulă, de consilierii înșiși, de clienți sau de autoritățile competente ale domeniului. Procesul implică raportarea la o serie de indicatori de natură calitativă (de exemplu, satisfacția clienților) și cantitativă (de exemplu, numărul de beneficiari ai serviciilor respective), care permite aprecierea gradului de apropiere a muncii consilierului de obiectivele, programele și politicile promovate în acest domeniu, dar și de nevoile clienților.

### **Tehnologiile informatice și de comunicare în consilierea carierei**

Se poate distinge deja în multe țări dezvoltate economic și cu o infrastructură a tehnologiilor informatice și de comunicare, de asemenea dezvoltată, tendința de a oferi pentru adulți servicii de informare, consiliere și orientare în regim de „auto-utilizare”, mai ales pentru acele categorii de persoane cu un nivel de educație mai înalt și care sunt alfabetizate funcțional în utilizarea *Internet*-ului.

În fapt, se parcurg, după caz, următoarele situații:

- auto-informare;
- asistență pentru auto-informare;
- consiliere și orientare intensive pentru adulții cu probleme și bariere personale în demersurile dezvoltării carierei sau în găsirea unei slujbe.

În scopul măririi accesului persoanelor adulte la întreaga ofertă de servicii de informare, consiliere și orientare, *utilizarea tehnologiilor informatice și de comunicare este esențială.*

Aceasta presupune în termeni practici următorii pași:

- existența bazei tehnice necesare;
- alfabetizarea funcțională pentru utilizarea acestora;
- crearea bazelor de date în acord cu nevoile clienților sub formă de *web site*-uri tematice (locuri de muncă, oferta de educație și formare: conținut și instituții, instrumente de (auto)evaluare etc.);

- asigurarea întregului proces cu specialiști în domeniu care să creeze aceste *site*-uri în mod profesionist, să le actualizeze în permanență cu informații și să investigheze nevoile dinamice ale utilizatorilor;
- dezvoltarea și diversificarea ofertei de servicii de informare, consiliere și orientare complementare: consilierea carierei prin telefon, prin *e-mail*, materiale tipărite trimise prin poștă;
- dezvoltarea de servicii pentru a asigura echitatea accesului la astfel de date a tuturor categoriilor potențiale de utilizatori.

### **Bilanțul competențelor**

O problemă extrem de actuală este cea legată de „*atestarea*” *competențelor dobândite prin experiența de muncă*.

Mulți adulți leagă, adesea, angajabilitatea și competitivitatea lor pe piața forței de muncă de nivelul de studii inițiale atins la începutul carierei și ignoră experiența și noile competențe și deprinderi de activitatea performantă în diferite locuri de muncă achiziționate prin practica muncii.

Adulții, în general, fac o netă distincție între învățare (învățarea continuă, perfecționare, re-orientare profesională - prin stagii de formare, practică și învățare suplimentară) și muncă.

În același timp, adulții sunt neîncrezători în a accepta că experiența de muncă este dobândită tot în urma unui proces de învățare (prea puțin diferită, ca mecanisme psihologice implicate, de învățarea școlară).

Bilanțul, validarea, atestarea acestor noi competențe valoroase și în alte contexte de muncă necesită un mecanism bine pus la punct (cadru legislativ, instituții, specialiști implicați în procesul de evaluare etc.) și care dau adulților ce doresc să parcurgă acest demers de evaluare argumente suplimentare pentru sporirea angajabilității și competitivității lor pe piața muncii.

„Bilanțul competențelor este un mijloc de evaluare și atestare a activității profesionale și achizițiilor dobândite ca urmare a activității directe de muncă. Pentru individ, bilanțul competențelor reprezintă prilejul de cunoaștere a resurselor și aptitudinilor profesionale, care-i pot justifica demersurile de a face noi proiecte cu

privire la carieră, de a se pregăti suplimentar, de a valida printr-o procedură oficială de recunoaștere experiența și deprinderile avute sau de a demara un proces de reconversie profesională.

În mod concret, în procesul întocmirii unui bilanț al competențelor unei persoane se parcurg următoarele etape:

- informarea detaliată a beneficiarilor - persoane sau întreprinderi - despre conținutul și justificarea acestui demers;
- informarea comisiei de evaluare asupra contextului și condițiilor de muncă ale clientului;
- evaluarea aptitudinilor, deprinderilor, abilităților, competențelor generale și specifice, experienței clientului;
- analiza sistemului personal de interese, atitudini și motivații,
- determinarea potențialelor căi de evoluție profesională;
- identificarea posibilității de creionare a unui nou proiect de dezvoltare a carierei clientului, eventual, de demarare de noi stagii de formare;
- stabilirea etapelor de punere în practică a proiectelor cu privire la carieră” (Jigău, 2001).

### **Managementul și accesul la informații**

O altă problemă extrem de importantă este cea legată de *asigurarea accesului la informații* a persoanelor adulte care au nevoie de aceste date, în termeni de adecvare, calitate relevantă, încredere, consistență, completitudine, aplicabilitate, actualitate etc. ale acestora în raport cu nevoile dinamice ale utilizatorilor.

Oferirea de informații adulților nu înseamnă și rezolvarea problemelor lor, ci presupune și o atitudine activă a acestora în a întreprinde ceva pentru ei înșiși: căutare, formare, educație, practică etc.; acest proces se derulează în timp. Este de presupus că în acest interval adultul are:

- nevoi, interese și preferințe (manifeste sau latente) stabile;
- informații suficient de variate care se pot constitui în alternative reale în procesul conturării deciziei cu privire la carieră;

- disponibilitatea clientului în plan intelectual, al voinței și motivației de a se angaja în acest proces;
- o imagine clară despre viitorul său în planul dezvoltării carierei (inclusiv proiectată în succesiuni temporale);
- posibilitatea personală de a acționa, de a se implica activ în propria inserție socio-profesională, utilizând toate resursele de care dispune.

Procesul *consilierii derulat în scopul luării deciziei cu privire la carieră de către adulți* presupune parcurgerea unor etape sau existența anumitor categorii de informații:

- Luarea în considerare a *sistemului lor de interese, preferințe sau aspirații*; faptul înseamnă că acestea sunt deja cristalizate, stabile, consistente, realiste și raționale, toate ca efect al învățării școlare, experienței sociale și de muncă. În această situație simpla oferire de informații pentru a contura interese de muncă stabile nu este suficientă, ci sunt necesare stagii de practică și muncă în cursul formării profesionale în diferite sectoare ale activității umane. Configurarea acestor interese este strâns legată de imaginea de sine și structura particulară a personalității individului. A pune în relație aceste aspecte subiective ale individului cu realitatea pieței muncii este tocmai esența muncii consilierului.
- O cuprinzătoare „*listă*” de *alternative reale cu privire la inserția socio-profesională a adulților* poate să nu fie considerată ca atare de aceștia dacă variantele de dezvoltarea carierei nu sunt în consens cu structura lor de interese, aptitudini, cunoștințe de bază sau achiziționate prin experiența de muncă sau cu așteptările în planul dezvoltării personale. Acest fapt înseamnă, totodată, că simpla listare de informații către utilizatori nu este suficientă și se va dovedi mai productiv ca aceste date să fie prelucrate, clasificate, decodate, făcute accesibile și inteligibile diferitelor categorii de nevoi reale ale utilizatorilor: unii sunt interesați, mai ales, de salarii sau programul de lucru, alții de perspectivele de dezvoltare personală, de posibilitățile de ascensiune profesională, de condițiile tehnice și umane de lucru



etc. și, de aceea, anumite alternative se vor dovedi, în fapt, de neacceptat, neatractive sau acceptabile doar în anumite condiții. Un aspect demn de luat în seamă în acest proces îl reprezintă *stereotipurile sociale* cu privire la muncă. Oferta pieței forței de muncă va fi judecată prin această prismă de o parte importantă de indivizi, iar alternativele în mod real oferite de piață vor fi considerate acceptabile în măsura în care concordă cu aceste imagini vehiculate social în mod majoritar.

- *Cantitatea de informații reale și direct utilizabile* despre anumite alternative posibil a fi alese drept căi de dezvoltare a carierei sau, altfel spus, de acceptare a unei anumite slujbe, are importanță decisivă în luarea deciziei. Informațiile incomplete, neactualizate sau prea generale vor crea confuzie, vor genera atitudini ezitante și vor face procesul luării deciziei anevoios, îndelungat, excesiv de dubitativ și generator de tensiuni psiho-afective cu încărcătură negativă. Educarea clienților pentru *evaluarea alternativelor și judecarea probabilistică a oportunităților*, a ofertelor de inserție socio-profesională este mai mult decât un simplu deziderat.
- Luarea în considerare în planificarea carierei a *dimensiunii timp* este de prea puține ori luată în calcul de beneficiarii serviciilor de informare, consiliere și orientare sau de către consilieri. Cei mai mulți dintre indivizi scurtează această dimensiune, o ignoră sau nu îi acordă suficientă importanță. În *timp* se realizează educația și formarea profesională, se dezvoltă competențele de bază și deprinderile de muncă, evoluează lumea profesiilor, se schimbă exigențele angajatorilor sau oferta pieței forței de muncă. Presentul, în anumite cazuri, este ignorat, viitorul fiind permanent în prim plan. Faptul nu este nicidecum rău, cu condiția ca și prezentului să i se acorde importanța ce i se cuvine: *viitorul profesional este și o „consecință” a prezentului*, în termeni de investiție în educație, formare, dezvoltarea abilităților și aptitudinilor personale, maturizarea generală sau structurarea unei personalități orientate spre activitate.

- Indivizii nu pot fi considerați în actul consilierii și orientării doar sub aspecte ce se referă la aptitudini, competențe, deprinderi, nivel de educație sau interese profesionale declarate, ci și în ceea ce privește *nevoile și aspirațiile latente, ne-exprimate* încă, dar spre care tind cu putere dacă li se oferă ocazia, șansa sau mediul prielnic de manifestare. Aceste tendințe latente cu referință la sfera carierei se pot dovedi surprinzător de motivante în sine și mobilizatoare în plan psiho-afectiv și energetic. Aproape orice individ poate identifica în viața sa profesională cel puțin câteva situații de *alegeri greșite* sau *opțiuni fericite* datorate întâmplării sau inspirației. Unii acceptă această istorie personală, catalogând-o ca lipsă de șansă, soartă, noroc etc., iar alții luptă pentru a corecta erorile decizionale din trecut. Necunoașterea consecințelor deciziilor face parte din procesul educării și informării depline a clienților consilierii.
- Procesul consilierii carierei nu semnifică doar o *ofertă largă de informații* menite să faciliteze luarea deciziei în plan personal și profesional. *Informațiile pot fi asimilate și interpretate în moduri diferite* de persoane cu diferite niveluri de educație, de o anumită vârstă, gen, mediu socio-economic și cultural de proveniență sau apartenență familială. Normele de grup sau *stereotipurile* vehiculate și acceptate de anumite categorii de persoane (din mediul rural, grupuri minoritare) sunt hotărâtoare în utilizarea ofertei de informații colectate și pregătite de către consilieri pentru utilizatori concreți. Altfel este receptată informația care provine de la părinți sau prieteni, în comparație cu cea oferită de instituții, persoane necunoscute sau furnizate prin *web site-uri pe Internet*, broșuri și ziare. Unele dintre *stereotipurile comune cu privire la muncă* sunt cele legate de:
  - *munca „la negru” în străinătate sau în țară este avantajoasă* pentru că salariul este mai mare (nefiind impozabil), chiar și fără carte de muncă (ignorându-se lipsa protecției sociale, a asistenței medicale, a vechimii pentru pensie, cât și ilegalitatea unei astfel de opțiuni);

- *un loc de muncă bun se ocupă prin „pile” sau „șpagă” și nu contează prea mult calitățile personale și pregătirea școlară (fiind destui bogați analfabeți);*
- *cei care desfășoară activități pe cont propriu fură sau, altfel spus, din muncă cinstită nu se face avere;*
- *doar persoanele arătoase, bune de gură și cu tupeu reușesc și nimeni nu mai apreciază astăzi modestia, tenacitatea și conștiinciozitatea.*

Desigur, sunt destule cazuri care pot fi date ca exemple ce confirmă aceste situații, însă, cu o majoritate semnificativă, alta este regula: contează educația, aptitudinile personale, inițiativa, loialitatea și majoritatea angajatorilor exact acest lucru caută.

În același timp, dacă oferta de informații vizează prioritar anumite categorii de clienți sau este direct destinată unor utilizatori locali sau regionali, ea nu se va dovedi, desigur, suficient de adecvată altor categorii de beneficiari și, cu atât mai puțin, pentru utilizarea la scară națională.

Pe de altă parte, în măsura în care informațiile sunt colectate în scopul unei oferte care să satisfacă un număr cât mai mare de utilizatori, acestea sfârșesc prin a fi excesiv de generale și, inevitabil, insuficient de complete pentru cazuri sau nevoi personale concrete, adică inutile.

Din cele de mai sus, se poate trage concluzia că cea mai eficientă strategie în managementul informațiilor este *centrarea pe nevoile clienților* și nu focalizarea pe resursele de informare, consiliere și orientare de care dispun consilierii.

Informațiile clasificate deja și care răspund exact unor nevoi identificate de consilieri ca frecvente, prioritare sau particulare și precizate de clienții înșiși vor fi de mare impact decizional și psihologic.

Centrarea pe resursele existente, pe tipurile și categoriile de informații găsite și cu niveluri variabile de complexitate, actualitate, completitudine etc. este un demers mai facil pentru consilier, dar nu și pentru client și fără maximă utilitate pentru acesta.

Problema cea mai complexă este cum îi sprijinim sau stimulăm pe clienții adulți să-și identifice nevoile (reale, de perspectivă, situațiile favorabile) în materie de dezvoltare personală și a carierei?

Unii dintre ei o pot face singuri dacă sunt solicitați sau ghidați minimal în acest sens; alții trebuie sprijiniți, mobilizați și stimulați într-un mod mai sistematic și consecvent.

Relația nevoi - resurse este o succesiune și nu o alternativă.

*Modalitatea de „livrare” a informației* este covârșitoare ca importanță dacă se dorește să se obțină un impact semnificativ în planul dezvoltării carierei. Aceasta trebuie adaptată formei dominante de receptare de către populația țintă și cu impact maxim în planul dezvoltării carierei:

- în formă *electronică* (pentru beneficiari persoane tinere sau pentru cei cu nivel înalt de studii);
- în formă *tipărită* pe suport hârtie (pentru persoane tinere sau adulte cu nivel mediu sau înalt de studii);
- *orală* (pentru persoane tinere și adulte cu nivel mediu sau redus de educație, cu tradiții comunitare sau de grup pentru oralitate, minorități etnice și religioase, imigranți, persoane cu un statut socio-economic redus).

Pe de altă parte, *excesul de informații* face pe unii indivizi (din cauza unui mecanism psihologic de protecție) să nu le mai „observe”, să nu le mai „recunoască” printre altele dacă nu sunt oferite în forme familiare și familiare (pentru a fi internalizate) și deja catalogate ca utile (pentru luarea deciziei, dezvoltarea sau orientarea carierei, perfecționarea personală, găsirea unei slujbe).

Utilizarea informațiilor în luarea deciziei (de exemplu) presupune o succesiune de procese care vizează: receptarea, decodarea, interpretarea, aprecierea consistenței, utilității și importanței pentru sine a acestor date.

Atât pentru tineri, cât și pentru adulți, oferta simplă de informații este insuficientă pentru a se contura o decizie cu privire la educație și formare inițială și continuă, a găsi un loc de muncă sau a se proiecta o rută de dezvoltarea carierei adecvată exigențelor personale. Această observație este valabilă și în alte situații de

natură economică, politică, culturală sau socială. De fapt, abilitatea de a institui un management personal profitabil al informațiilor este una dintre cele mai căutate aptitudini, alături de cunoștințele de specialitate, abilitățile de comunicare, utilizarea tehnologiilor informatice și de comunicare etc.

### **Factorii și mecanismele luării deciziei cu privire la carieră**

*Ponderea și efectul influențelor comunitare și parentale* în alegerea anumitor filiere de dezvoltarea carierei sunt, fără îndoială, puternice. Statutul părinților, credibilitatea necondiționată cu care sunt „investiți” de copii, legăturile afective intra-familiale etc. sunt factori esențiali care determină ca sfaturile acestora să aibă rezonanță și impact în alegerea carierei de către urmași.

În cazul persoanelor adulte, se păstrează amprenta părinților în alegerea filierei de dezvoltarea carierei, la care se adaugă, însă, categoriile de influențe exercitate de grupul de prieteni mai apropiați, cercul de cunoștințe din școală, activitățile de *loisir* sau de la locul de muncă și, apoi, comunitatea în ansamblul ei. Normele comunitare acționează puternic și în multiple planuri asupra idealurilor personale și cu privire la carieră, influențând stilul general de viață.

Nu în toate cazurile tipurile de influențe parentale sunt benefice; ne referim la situațiile când, social și cultural, familiile nu au un nivel corespunzător de cultură, educație și aspirație sau înțelegerea relațiilor sociale și muncii nu este corectă și realistă. Nu întotdeauna părinții înșiși sunt cu adevărat modele de realizare personală și profesională pentru copiii lor. În aceste situații, influența părinților va fi negativă sau, dacă influențele externe vor fi suficient de puternice, aceasta va fi negată, refuzată.

Atât părinții cu statut socio-cultural și economic scăzut, cât și cei cu statut ridicat pot face presiuni asupra copiilor să le urmeze cariera, sau, dimpotrivă, dar din motive diferite, să abordeze o altă filieră de dezvoltare personală și profesională. Serviciile de consilierea carierei pot acționa în aceste situații în mod compensatoriu sau pentru a oferi suficiente date pentru conturarea liberei decizii a fiecăruia.

Consilierea carierei, în general, respectiv *furnizarea de asistență psihologică, informare și orientare* cu privire la carieră nu intenționează să-l ajute pe individ să ia

„marea și singura” decizie, ci se dorește prin acest proces pregătirea individului pentru *succesiuni de bune decizii în diferite segmente ale vieții personale și profesionale*.

Chiar dacă unele decizii pot fi eronate sau inactuale, acestea pot fi corectate sau complet schimbate în situații noi.

Totdeauna, pentru orice situație sau problemă există soluții și alternative.

Dezvoltarea personală și a carierei tocmai acest aspect tinde să semnifice: învățarea individuală pentru decizii succesive în timp, în permanență îmbunătățite, realiste și anticipative.

Pe de altă parte, o decizie nu poate fi catalogată ca bună sau rea, corectă sau eronată în sine, ci trebuie judecată în funcție de cantitatea și calitatea informației de care dispunea individul, de contextul în care a fost luată hotărârea și de aptitudinea (exersată, sprijinită, educată) de a lua decizii.

Maturizarea, dezvoltarea experienței personale, conturarea unei imagini sau identități de sine pozitive și realist fundamentate etc. sunt tot atâți factori ce definesc procesul (continuu și nu episodic) dezvoltării capacității de a lua decizii cu privire la carieră în acord cu „realitatea internă și externă individului”.

Toate abordările procesului luării deciziei recunosc faptul că hotărârea cu privire la studii, stilul de viață și cariera ce va fi urmată este de o natură diferită în comparație cu alegerea unui obiect sau produs dintr-o ofertă, oricât de bogată (într-un magazin, de exemplu).

Alegerile cu privire la carieră implică individul profund și sub multiple aspecte, identitatea și personalitatea sa în ansamblu (în plan psiho-afectiv, atitudinal, volitiv și motivațional).

Pentru o deplină înțelegere a fenomenului, trebuie amintit că orice individ, privit din diferite unghiuri, are „diferite identități”: unele țin de gen, grup etnic, iar altele de mediul social, familial, comunitar sau profesional. În același timp, identitatea unui individ este o rezultată a experienței, învățării, modelelor și influențelor sociale și nu un „dat”. În acest fel, a alege, a formula o decizie cu privire la (viitoarea) carieră înseamnă re-formularea identității în termenii celei spre care se tinde. Ori, acest proces presupune o decizie extrem de importantă, serioasă și implică o angajare globală a personalității individului.

## Conținutul serviciilor de consilierea carierei adulților

Persoanele tinere care sunt pe cale de a se angaja pentru prima dată au nevoie să fie consiliate cu privire la modul de derulare a unui interviu, alcătuirea unui Curriculum Vitae (CV), probele practice de lucru cerute, procedurile angajării de probă sau definitive, obligațiile și drepturile angajaților (concediu de odihnă, medical, carte de muncă, formare continuă etc.). Și adulții care nu au fost niciodată angajați, care își schimbă locul de muncă sau au fost concediați au nevoie de consiliere personală pentru redactarea unui CV, o evaluare pentru inventarierea aptitudinilor, abilităților și deprinderilor de muncă utile în noi situații de activitate, de o pregătire pentru prezentarea la interviu sau la probele de lucru.

Desigur, un consilier pe probleme de dezvoltarea carierei personale la adulți nu este un agent de plasare a forței de muncă, dar nici un simplu ofertant de informații neutre, dispartate.

Ca regulă generală, în relațiile cu clienții adulți în procesul de consiliere, majoritatea specialiștilor din acest domeniu se axează pe abordări care merg de la atitudini dominant pasive spre cele global active:

- simpla oferire de informații generale clienților, colectate din diferite surse și livrate în diferite forme (electronică, scrisă, orală),
- „pre-prelucrarea” informației, în sensul catalogării acesteia după anumite criterii, adăugarea de comentarii și adnotări ale datelor și asigurarea accesului liber al publicului,
- oferirea unor sugestii, la cerere, cu privire la alternativele cele mai favorabile, în diferite contexte, pentru persoanele solicitante;
- oferirea și interpretarea informațiilor în cadrul unui proces de tip acces total la informații și contact față-în-față;
- furnizarea de informații structurate, în conformitate cu sistemul de interese și trăsături de personalitate ale clienților (evidențiate în ședințe speciale de evaluare), axate pe nevoi particulare pentru a le face maximal compatibile cu nevoile acestora,
- evaluare și demersuri în sensul auto-cunoașterii, ameliorării imaginii de sine (prin consiliere psihologică și cu privire la carieră);

- pregătirea și sprijinirea nemijlocită pentru interviu (dacă este cerută de clienți), probele de lucru, angajarea propriu-zisă,
- consiliere pentru dezvoltarea carierei (re)planificarea personală a priorităților, (re)orientare (în cazul unor alegeri nerealiste), rezolvarea unor situații de criză sau a problemelor individuale, fără legătură directă cu cariera profesională a solicitanților.

Unii consilieri consideră că anumite situații dintre cele prezentate mai sus nu fac parte, cu necesitate, din obligațiile lor profesionale, iar îndeplinirea acestora ar fi doar un gest de bunăvoință și nu o sarcină de serviciu, fapt care nu este pe deplin adevărat.

În oricare din aceste situații, consilierul poate fi, în măsură variabilă, mai „liberal” sau mai „directiv”, în funcție de caracteristicile beneficiarilor serviciilor sale sau situațiile specifice de pe piața forței de muncă.

Cu siguranță că acei consilieri care-și desfășoară activitatea în agențiile sau serviciile de plasarea forței de muncă adulte au o altă imagine despre obligațiile lor profesionale. Mai mult, în unele situații, consilierii din aceste agenții intervin în favoarea clienților, pentru a le spori competitivitatea și, deci, angajabilitatea, prin simularea unor situații de interviu, exersarea unor sarcini de muncă, învățarea / actualizarea unor deprinderi noi de activitate cerute de potențialul loc de muncă, ameliorarea „aspectului” persoanei puse în situație de angajare (aspect fizic îngrijit, comportament de relaționare / comunicare civilizată, contactarea șefilor și colegilor, primirea și executarea sarcinilor de serviciu, punctualitatea, calitatea muncii, loialitatea, inițiativa).

Un aspect ignorat sau pentru care nu există mecanisme realiste de urmărire se referă la *impactul consilierii și orientării* efectuate de consilier, clienții fiind elevii care continuă studiile (după învățământul secundar, de exemplu, sau se angajează), fie adulții care au beneficiat de serviciile de informare, consiliere și orientare.

Ce decizii (noi și mai potrivite) iau aceștia ca urmare a contactului cu un consilier?

Câți își găsesc un loc de muncă într-un timp mai scurt (și cu cât mai redus) datorită existenței serviciilor de informare, consiliere și orientare?

Ce se întâmplă cu persoanele care n-au apelat la astfel de servicii?



Cum se asigură în practică tranziția de la consilierea pentru educație spre consilierea pentru viața profesională / muncă?

În ceea ce privește adulții, sunt, totuși, prea puține prilejuri formale și informale de a le oferi asistență, consiliere și orientare cu privire la carieră. La rețeaua instituțională existentă adulții apelează doar ca o ultimă soluție, atunci când, întâmplător, află de această ofertă sau sunt „trimiși” în mod special la aceste servicii (cei aflați, de exemplu, în șomaj de lungă durată, descurajați, puțin calificați).

Întreprinderile, cel mai adesea, nu au o politică sau un plan minimal de dezvoltare a resurselor umane proprii: stagii de perfecționare / actualizare a cunoștințelor, stagii de pregătire pentru a face față situațiilor de re-tehnologizare, re-orientare și formare în domenii apropiate pentru cei care urmează să fie disponibilizați etc. Doar marile întreprinderi au unele preocupări în această arie. Oferta în exces de forță de muncă - inclusiv înalt calificată - îi face pe patroni să considere inutile astfel de preocupări, ajungându-se ca inclusiv procesul de selecție a personalului nou angajat să fie delegat unor agenții specializate.

Nici instituțiile ofertante de cursuri de formare continuă nu-și extind, în mod sistematic, aria de preocupări spre consilierea carierei adulților (nici înaintea demarării formării - pentru a vedea cât de potrivită sau justificată este aceasta cu resursele personale și cerințele pieței muncii - și nici după terminarea acestor module de formare - pentru a găsi un loc de muncă absolvenților în consens cu noul nivel de calificare atins).

Serviciile de consilierea carierei din agențiile de plasare a forței de muncă au în obiectiv, aproape exclusiv, populația aflată în șomaj și, în special, șomaj de lungă durată. Consilierea în aceste cazuri, în cele mai bune situații, se axează pe facilitarea plasării persoanei solicitante într-un loc de muncă, dacă este posibil, în specialitatea sa ori una apropiată.

Explorări mai în detaliu ale intereselor clienților adulți, un bilanț al competențelor, re-inventarierea aptitudinilor, cunoștințelor, abilităților, deprinderilor etc. rămân doar deziderate și, în prea puține cazuri, se pune în mișcare întregul arsenal de metode, tehnici și instrumente ale consilierului pentru fiecare persoană solicitantă de servicii de informare, consiliere și orientare.

Care sunt, în aceste situații, implicațiile pentru adulți ale unor servicii de consiliere pentru carieră incomplete, care vin cu întârziere sau de care unii nici nu beneficiază?

Cele mai frecvente situații sunt:

- găsirea unei slujbe care nu este în deplin acord cu aspirațiile, interesele și nivelul de competență / experiență a clientului,
- prelungirea duratei șomajului pentru cei care sunt deja în șomaj (uneori de lungă durată),
- descurajarea în a mai căuta o slujbă sau abandonarea uneia găsite, dar nepotrivite și la care persoana nu poate face față,
- apelarea la alternative personale de informare, mobilizându-se cunoștințele, prietenii etc. care „rezolvă” situația, dar nu întotdeauna într-un mod potrivit, profesionist, cu perspective de dezvoltare reușită a carierei.

Consilierii carierei pot iniția, în funcție de condițiile locale (apreciate din punct de vedere economic, social și cultural, ocupațional), diferite acțiuni care să vizeze lumea muncii, comunitatea, instituțiile administrative, întreprinderile economice, școala etc. Acestea au menirea, cu sprijinul mijloacelor media, să *sporească vizibilitatea, să informeze populația* despre existența acestor servicii de informare, consiliere și orientare, de obiectivele și finalitățile lor, de avantajele ce pot fi obținute și riscurile la care se expun dacă le ocolesc oferta.

Fără îndoială că mediul educativ oferă cele mai frecvente prilejuri de informare, consiliere și orientare a viitoarei forțe de muncă aflată în formare inițială; dar și celor care și-au finalizat stagiile de educație și formare mai de timpuriu și acum au nevoie de astfel de servicii trebuie să li se ofere posibilitatea de a beneficia de ele.

Cu foarte rare excepții, nici chiar adulții nu au suficiente informații despre caracteristicile locului de muncă pentru acele domenii apropiate / conexe cu propria profesie sau meserie.

Imaginile lor despre locurile de muncă în care ar putea face față cu o pregătire suplimentară minimă sau un stagiul scurt de informare / formare în cazul concedierii,

restructurării sau propriei voințe de schimbare sunt lacunare, schematice și, uneori, eronate. Nici rezultatele auto-evaluărilor pentru a anticipa posibilitatea de a ocupa un loc de muncă în domeniile conexe cu actuala profesie sau meserie nu sunt pe de-a întregul pozitive și realiste.

Aceste constatări ale consilierilor din agențiile de plasare a forței de muncă, spun destul de mult despre nevoia de consiliere a adulților, dar și despre activitățile modeste derulate în prezent de aceștia.

Experiența de muncă nu furnizează cu necesitate informații relevante și despre altele, însă cunoașterea directă și înțelegerea din interior de către persoanele adulte a relațiilor de muncă, a obligațiilor și drepturilor salariaților etc. este evident superioară chiar și față de cea a tinerilor „bine informați” de către serviciile de informare, consiliere și orientare.

Din păcate, multe din *intervențiile din sfera consilierii carierei adulților sunt dominant de tip remedial, de acțiune post-factum* și care urmăresc un scop imediat: angajarea, diminuarea ratei șomajului.

Și *serviciile pentru adulții angajați sunt reduse*, chiar dacă declarativ oferta pare diversă. Un angajat adult nu reprezintă o „urgență” sub nici un aspect pentru furnizorii de consilierea carierei sau plasatorii de forță de muncă.

Pentru multe categorii de adulți, în realitate, ofertele de informare și consiliere vizează, aproape exclusiv:

- o anume ofertă de formare (axată, în principal, pe cererea angajatorilor) sau destinată, de regulă, celor care urmează să fie concediați, disponibilizați, trecuți în șomaj tehnic etc.;
- o anumită gamă de informații generale, centrată pe date despre locurile de muncă vacante, destinate celor aflați, în special, în șomaj de lungă durată;
- servicii de mediere pentru angajare (și nu consiliere pentru dezvoltarea carierei).

Este semnificativ și trebuie semnalat că, practic, nu există preocupări pentru *consilierea persoanelor pensionate pentru limită de vârstă, din motive medicale, invalide* (în urma unor accidente de muncă) etc., fapt cu atât mai necesar cu cât la

nivelul întregii Europe se constată o sporire a speranței de viață și îmbătrânirea populației ca urmare a scăderii ratei de creștere demografică.

*Partenerii sociali* cu potențial înalt de sprijinire a serviciilor de informare, consiliere și orientarea adulților sunt *sindicatul și patronatul*.

Cât privește *implicarea în informarea, consilierea și orientarea carierei adulților și a altor parteneri sociali*, alții decât statul, cum ar fi sindicatele și patronatul, demersurile acestora sunt *conjuncturale, colaterale, marginale sau nesistematice*.

*Liderii sindicali* (și sindicatele în ansamblul lor) sunt puțin implicați și interesați să pledeze pentru consilierea carierei adulților, pentru informarea, consilierea și orientarea membrilor organizațiilor lor, în a-i ajuta să se dezvolte pe plan profesional prin învățare continuă, re-orientare, reactualizarea cunoștințelor, atestarea experienței de muncă etc., ei fiind, aproape în totalitate, centrați pe revendicări salariale sau obținerea unor avantaje populiste pentru membrii de sindicat, pe organizarea de proteste împotriva celor mai multe dintre măsurile de rentabilizare a muncii, re tehnologizare sau restructurare economică; astfel, ei scapă din vedere virtuțile pentru viitor ale învățării și formării permanente, ale unor politici în domeniul resurselor umane proiectate spre eficiență.

*Organizațiile patronale* semnaleză, de asemenea, că cei mai mulți patroni nu au o politică bine definită în domeniul resurselor umane în cadrul întreprinderii lor, preferând utilizarea în situații conjuncturale diferite, mai degrabă, la angajări noi decât la folosirea resurselor de personal deja angajat și care, cu puține investiții în învățarea continuă, care ar duce la formarea de noi competențe non-cognitive, în special) și neincluse în învățarea formală, ar putea să îndeplinească cu ușurință sarcinile noi de producție ce se ivesc în timp.

Nici *angajatorii* nu sunt interesați să investească în pregătirea resurselor umane de care dispun, cu excepția câtorva domenii particulare, pentru că există o supraofertă de forță de muncă, rezultată prin disponibilizări (ca efect al restructurării economice), privatizare, re-tehnologizare, pregătire profesională de o mai bună calitate a tinerilor în școli și facultăți etc.

*Serviciile private de consilierea carierei* sunt în extindere ca arie de abordare profesională și în proces de sporire continuă a calității ofertei de informare, consiliere și orientare. În prezent, aceste servicii sunt încă dominant axate pe descoperirea,

consilierea și plasarea forței de muncă înalt calificată și pentru posturi extrem de competitive.

De dată recentă este și faptul că unele *asociații profesionale* au debutat în oferirea și a anumitor servicii de informare, consiliere și orientare. Câteva firme private oferă servicii de consilierea carierei *on-line* la distanță, prin Internet sau telefon.

*Utilizarea tehnologiilor informatice și de comunicare în consilierea adulților* este deja operațională și în România prin numeroasele programe dedicate domeniului consilierii carierei; acestea conțin instrumente de evaluare și chestionare de interese profesionale și, pe baza acestora, furnizarea unui profil și, implicit, recomandarea anumitor familii de profesii, meserii, ocupații, funcții considerate compatibile cu aceste profile ocupaționale largi.

*Instrumentele de consilierea carierei* precum Clasificarea Ocupațiilor din România, profilele și standardele ocupaționale, *site-uri* de informare, evaluare etc. sunt jaloane semnificative ale dezvoltării sistemului și diversificării serviciilor de consilierea carierei.

Persistă, în ciuda unor proiecte precum *Informarea și Consilierea Carierei* (Proiect finanțat de Guvernul României și Banca Mondială) o insuficientă continuitate de metode și activități între serviciile de informare, consiliere și orientare oferite de instituțiile ce aparțin domeniului educației și muncii. Justificată până la un punct, prin specificul obiectivelor (educație și formare profesională, pe de o parte și plasarea forței de muncă, formarea continuă a adulților, pe de altă parte), această particularitate trebuie depășită când este vorba de consilierea dezvoltării carierei, văzută ca un continuu de etape, stadii, roluri și *status-uri* pe care un individ le „îndeplinește” în viață.

*Activitatea de educație și formare din școală alternantă cu activitățile practice derulate în diferite instituții* (potențiale angajatoare a forței de muncă nou pregătite) diminuează considerabil „distanța” (mai degrabă resimțită în plan psihologic) dintre școală și muncă, face „tranziția” mai puțin dramatică. Această *învățare de tip dual* are puternice valențe și în consilierea carierei adulților, luarea deciziei și înțelegerea mecanismelor pieței muncii.

În prezent, în țara noastră, din cauza unor încărcături negative ce vin din trecutul apropiat și care le-a deturnat sensul, *activitățile voluntare de interes*

*comunitar* ale tinerilor și, mai ales, ale adulților sunt sporadice și aproape nepopulare.

Cu toate acestea, în viitor, va trebui acționat pentru a face din voluntariat un instrument de educație pentru muncă, un mijloc de cunoaștere a realităților economice și sociale, de sporirea angajabilității forței de muncă, de facilitare a comunicării și integrării sociale și profesionale.

Modul de implicare în activitățile voluntare poate viza ariile: civică, socială, culturală, ecologică, sanitară, comunitară și în definitiv, utiliza în beneficiul clientului adult multitudinea de experiențe de viață, cunoștințe, contacte sociale efectiv realizate etc., ceea ce face din consiliere și orientare un act viu, dinamic, finalizat cu o reușită.

Formula adoptată de cele mai multe țări în ceea ce privește *modul de organizare în plan teritorial a serviciilor de informare, consiliere și orientarea adulților* este un sistem descentralizat de instituții și servicii (în scopul sincronizării depline a acestora cu nevoile clienților), dar cu existența unui nucleu de coordonare metodologică, actualizarea surselor naționale de informare necesare consilierii carierei, elaborării de instrumente unitare de lucru, asigurarea mișcării asociative, asigurarea coerenței politicilor în domeniu etc.

În același timp, câteva *principii fundamentale* conturează organizarea sistemului de consilierea carierei:

- dacă există un cadru organizat pentru a oferi informații și sprijin pentru dezvoltarea carierei în școli, trebuie să existe și un sistem extern acestor instituții pentru cei care nu au beneficiat de educația furnizată prin sistemul formal sau cei care au nevoie de astfel de servicii;
- în perspectiva nevoii crescânde de învățare / formare continuă, serviciile de informare, consiliere și orientare sunt necesare în toate momentele evoluției personale și profesionale a adulților;
- accesul la serviciile de informare, consiliere și orientare trebuie să fie deplin pentru toate categoriile de beneficiari potențiali pentru a nu se genera defavorizare și excludere socială sau privare de informații.

*Conținutul serviciilor de informare, consiliere și orientare* este diferit din perspectiva actorilor și beneficiarilor acestora:

- pentru *instituțiile școlare* este important să beneficieze de aceste servicii pentru a spori calitatea educației și formării (din motive de prestigiu profesional și social) și pentru completarea locurilor disponibile cu elevi deja foarte competitivi;
- pentru *individ* (tânăr sau adult) este important să beneficieze de aceste servicii în scopul identificării traseului optim de viață personală și dezvoltare profesională, judecat prin satisfacțiile individuale, materiale, sociale anticipate;
- pentru *angajator* a beneficia de serviciile de informare, consiliere și orientare semnifică găsirea forței de muncă aptă să răspundă maximal nevoilor sale și care trebuie să fie înalt eficientă, adaptabilă și imediat utilizabilă (fără investiții din partea sa în formare și practică);
- pentru *societate*, în ansamblul ei, aceste servicii reprezintă un mecanism de asigurare a prosperității generale din punct de vedere socio-economic și cultural, prin utilizarea rațională și deplină tuturor resurselor umane disponibile, un mijloc de instaurare a echității sociale, dar și o cale prin care, eventual, pot fi servite anumite interese sau priorități naționale strategice.

Fără îndoială că toate aceste obiective și interese nu pot fi acoperite, în mod simultan și integral, numai de serviciile de informare, consiliere și orientare.

## **Concluzii**

Așa-zisele „*deprinderi ale secolului al XXI-lea*”, cum sunt cele de comunicare, de rezolvare a problemelor și de raționament, dar și multe altele, care se referă la utilizarea tehnologiilor informatice și de comunicare, la gestionarea timpului, informațiilor și resurselor materiale, umane, financiare, alcătuiesc nucleul „tare” al portofoliului fiecărui individ care intră competitiv pe piața forței de muncă.

În condițiile actuale, chiar și numai menținerea standardelor actuale de dezvoltare socio-economică și culturală a unei țări presupune o continuă investiție în resursele umane (în cadrul formal, informal și non-formal de educație și formare); creșterea economică și în plan social și cultural, desigur presupune investiții suplimentare, rafinarea metodelor, mijloacelor și politicilor de dezvoltare a resurselor umane.

Elementele actuale cu titlu de „valoare adăugată” în consilierea carierei sunt:

- consilierea și orientarea fiecărei persoane către ocupațiile ce-i sunt potrivite;
- derularea unui proces de educație și formare care să conțină elemente de învățare orientate spre lumea ocupațiilor și valorificarea resurselor fiecărei discipline școlare în aceeași direcție;
- înarmarea indivizilor cu instrumente și informațiile necesare care să le permită alegeri raționale din întreaga gamă de alternative existente;
- integrarea învățării continue în cotidian, în viața personală și profesională a fiecăruia;
- democratizarea accesului la serviciile de informare, consiliere și orientare pentru toate categoriile de nevoi în plan personal care au ca finalitate buna integrare socio-profesională.

În orice societate democratică și liberală, politicile în domeniul resurselor umane - în ceea ce privește aria consilierii carierei - trebuie să vizeze cu necesitate *dezvoltarea capacității personale de a lua decizii și inițierea unui traseu personal de integrare socio-profesională*. Pentru aceasta, serviciile de informare, consiliere și orientare oferite de consilieri trebuie să aibă în atenție *nevoile* reale ale clienților. În consecință și *resursele* de care dispune consilierul (diferite categorii de informații, instrumente psihologice de evaluare, alte metode și tehnici specifice consilierii carierei) trebuie subsumate aceleași priorități: *plierea pe nevoile clienților*.

Pentru ca *informațiile* oferite tinerilor sau adulților să servească nevoilor acestora și să le fie utile și cu impact maxim în dezvoltarea carierei, acestea trebuie să fie actuale, exacte, imparțiale / neutre, sigure, direct accesibile, de încredere, consistente și pre-clasificate după anumite criterii.



Persoanele tinere și adulte trebuie să conștientizeze că dinamica pieței muncii, actuală și de perspectivă, implică *învățare continuă, mobilitate ocupațională, inițiativă personală, comunicare, antreprenoriat, asumarea de roluri sociale* în cadrul comunității.

În această situație, *abordările de tip constructivist în activitatea serviciilor de informare, consiliere și orientare* pentru dezvoltarea carierei individului sunt cele mai recomandate. Acestea presupun sprijinirea clienților să-și construiască propria imagine și identitate în consens cu structura lor de personalitate, cu aptitudinile, afectivitatea sau sistemul de interese în plan profesional cu rol reglator și de anticipare a stilului de viață pe care doresc să și-l asume în societate. Totodată, o abordare constructivistă presupune deplasarea accentului serviciilor de informare, consiliere și orientare spre activitățile practice, încurajarea realizării de contacte exploratorii directe, de experiențe nemijlocite (inclusiv de muncă), toate menite să ducă la înțelegerea societății, mecanismelor sociale și ale pieței muncii și la stimularea independenței personale în dezvoltarea carierei. Abordările constructiviste se aseamănă cu cele non-directive, cu deosebirea că primele incită și sprijină permanent individul să-și ia soarta în propriile mâini, pentru a se implica în construirea unui traseu de dezvoltare a carierei în consens cu nevoile sale (inclusiv latente).

## **Bibliografie**

- Bartlett, W.; Rees, T.; Watts, A. G. *Adult Guidance Services and the Learning Society: Emerging policies in the European Union*. Bristol, Policy Press, 2000.
- Belanger, P. *Trends in Adult Education Policy*. In: Innovation and Adult Education, Report EAEA, February 1995, p 18-22.
- Belanger, P; Bochynek, B. *The Financing of Adult Learning in Civil Society: A European Exploratory Study*. Hamburg, UNESCO Institute for Education, 2000.
- Bîrzea, C. et alii. (coord.) *Dezvoltarea educației permanente în România*. București, Editura Alternative, 1998.

- Bright, B. P. (ed.). *Theory and Practice in the Study of Adult Education. The Epistemological Debate*. London, Routledge, 1989.
- Fundamentele educației permanente*. Dave, R. H. (coord.) București, EDP, 1991.
- Federighi, P. (ed.). *Glossary of Adult Learning in Europe*. Hamburg, UNESCO Institute for Education, 1999.
- Grootings, P. *The Modernisation of Vocational Education and Training systems in Central and Eastern Europe: The Role of Research Cooperation*. Berlin, CEDEFOP document, 1992, p 1-9.
- Mader, W. *Psychology and Adult Education*. Vancouver, Ed. W. Mader, 1992
- Cariera: șansă sau planificare?* În: Revista de pedagogie, nr. 1-12, 1997.
- Consiliere educațională*. Adriana Băban (coord.). Cluj Napoca, Imprimeria Ardealul, 2001.
- Consiliere și Orientare. Ghid metodologic*. Mihai Jigău (coord.). București, CNC, 2001.
- Grubb, W, Norton. *Who Am I: The inadequacy of Career Information in the Information Age*. OECD Report, 2002.
- Grubb, W, Norton. *An Occupation in Harmony: The roles of markets and governments in career information and Career Guidance*. OECD Report, 2002.
- Herr, E.; Cramer, S. *Career Guidance and Counselling Through the Life Span: Systemic Approaches*. New York, Harper Collins Editor, 1999.
- Jigău M. *Consilierea carierei*. București, Editura Sigma, 2001.
- Tomșa, Gh. *Orientarea și dezvoltarea carierei la elevi*. București, Casa de editură și presă Viața Românească, 1999.
- Watts, A. G.; Law, B.; Killeen, J.; Kidd, J.; Hawthorn, R. *Rethinking Careers Education and Guidance*. London, Routledge Editor, 1996.

<http://www.vsy.fi/alice> ALICE (Adult Learning Information Centre Europe) Database of Adult Education

<http://www.eurydice.org/Eurybase/Files/Dossier.htm> EURYDICE Information Network on education in Europe, EURYBASE

<http://www.eurobase.com>

## II. DELIMITĂRI CONCEPTUALE ÎN CONSILIEREA CARIEREI ADULȚILOR

Luminița TĂSICA

### Consilierea carierei - scurt demers istoric

*Consilierea carierei* a devenit un proces de o importanță practică deosebită datorită implicațiilor pe care le are în diferite domenii: educație, muncă, economie, sănătate, cultură, comerț, servicii etc. Implicit, în plan științific, consilierea carierei are o sferă noțională din ce în ce mai largă, dar include și alte sfere mai restrânse.

De fapt, preocuparea pentru consilierea carierei s-a extins (dacă se face referire la viața individului) plecând de la apogeul perioadei active, în ambele sensuri: înapoi către preșcolaritatea și înainte către vârsta senectuții.

Conceptul de *adult* acoperă un grup țintă al populației cu vârste cuprinse între 18 și 65 de ani (vârsta adultă tânără: 18-35, vârsta adultă propriu-zisă: 35-50, vârsta adultă târzie: 50-65).

Această grupă de vârstă conferă consilierii carieră caracteristici specifice, comparativ cu consilierea care se adresează altor categorii: copilăria, adolescența, senectutea.

La începutul secolului al XX-lea, în cadrul primei tendințe ("primul val", Plant, 1993), activitatea de orientare în domeniul educațional și vocațional (în spațiul european) era denumită generic orientare școlară și profesională, termen care a fost preluat și de România și utilizat ca atare atât înainte, cât și după cel de-al doilea război mondial.

Accentul a fost pus pe testarea psihometrică, consilierului revenindu-i rolul de expert-evaluator ce urmărea să pună un diagnostic; prin orientare se înțelegea, mai ales, selecția și stabilirea ocupației ce i se potrivea subiectului testat.

Ocupația era relativ simplă de ales, se făcea pentru o viață și venea în întâmpinarea nevoilor pieței muncii. Această situație s-a prelungit până la sfârșitul anilor '60, când societatea industrială a luat amploare.

În anii '70 societatea industrială târzie impune consilierii noi cerințe: nevoia de autorealizare, aprofundarea abilităților de consiliere, dobândirea de noi competențe.

La utilizarea testării psihometrice excesive și a metodelor mecaniciste, reacția s-a manifestat prin "al doilea val", care readuce individul în centrul actului orientării. În această situație, consilierea se centrează pe client, iar ponderea activității se comută de la sensul de orientare la cel de consiliere în scopul desăvârșirii carierei clientului.

Odată cu "al treilea val", principiile economiei de piață sunt implementate în diferite domenii ale vieții sociale, inclusiv în consilierea și orientarea școlară și profesională. Activitatea de orientare / consiliere în carieră începe să fie marcată de concurența serviciilor plătite de informare, consiliere și orientare.

Ne aflăm la momentul lansării „societății serviciilor”, care marchează anii '80 în Europa și se caracterizează prin schimbarea repetată a locului de muncă, accelerarea dezvoltării carierei în paralel cu dezvoltarea personală, care reclamă servicii de consiliere diferențiată.

Cel de "al patrulea val", *consilierea verde*, readuce în prim plan problemele de etică și cele ale mediului (uman și natural). Clientul este ajutat să reflecteze asupra impactului pe care alegerea carierei sale îl are din punct de vedere ecologic global. Conceptul de *consiliere* dobândește un caracter umanist, etic, educativ.

Perioada anilor '90 este supranumită „societatea informațională”, ca urmare a extinderii tehnologiilor informatice și de comunicare, precum și dominanței lor în coordonarea tuturor domeniilor sociale.

Consilierea în carieră devine indispensabilă majorității indivizilor aflați în perioada de viață activă. Competențele consilierului devin din ce în ce mai specializate, cazurile clienților sunt privite în derulare procesuală pentru că dificultatea soluționării lor determină re-orientări, schimbări dramatice de carieră și asistarea clienților pe perioade de timp mai îndelungate.

Noțiunea de *carieră* a înregistrat, de asemenea, schimbări de conținut de-a lungul celor patru perioade. Dacă în urmă cu 25 de ani, Super conferea termenului un sens mai ales profesional, ulterior s-au adăugat conotații ce țin de viața personală, comunitară, economică.

### **Precizări terminologice**

Definițiile selectate mai jos reflectă evoluția termenului de carieră atât transversal (static) cât și longitudinal (dinamic):

*Carieră*: „succesiune de profesii, îndeletniciri și poziții pe care le are o persoană în decursul perioadei active de viață, inclusiv funcțiile pre-vocaționale (cum sunt cele de elevi și studenți, care se pregătesc pentru viața activă) și post-vocaționale (pensionarii care pot avea rol de suplinitori, colaboratori etc.)” (Butnaru, 1999).

Activitățile profesionale și pozițiile ocupate de o persoană într-o organizație determină atitudinile, cunoștințele și competențele dezvoltate de aceasta de-a lungul timpului (Hăhăianu, 2000).

„*Cariera* acoperă și identifică diferite roluri în care individul este implicat (elev, angajat, membru al comunității, părinte etc.), modul în care acționează în familie, școală și societate și suita de etape prin care poate trece în viață (căsătorie, pensionare etc.), toate acestea considerate ca un tot unitar, indivizibil” (Jigău, 2001).

*Cariera profesională* reprezintă evoluția profesională a unui individ pe parcursul întregii sale vieți. În cadrul aceleiași profesii, în cariera unei persoane se pot înscrie specializări, perfecționări sau promovări profesionale.

*Cariera poate fi privită și sub aspect economic, sociologic sau psihologic.*

Sub aspect economic, cariera constă într-o secvență de poziții profesionale ocupate de o persoană, ca urmare a pregătirii și meritelor sale profesionale.

Sub aspect sociologic, reprezintă o succesiune de roluri jucate de o persoană, fiecare dintre ele stând la baza celui ce urmează.

Sub aspect psihologic, alegerea de roluri și succesul în exercitarea lor depind de aptitudinile, interesele, valorile, trebuințele, experiența anterioară și aspirațiile persoanei în cauză (FIMAN, 1998).

Într-o accepțiune mai largă, *cariera* poate fi înțeleasă în mai multe sensuri, respectiv ca mijloc, pentru individ, de a-și asigura venituri în continuă creștere, modalitate de a deține putere în organizație și de a obține posturi de muncă tot mai înalte care să-i confere diverse avantaje, posibilitatea de a avansa, un anumit prestigiu legat de profesie, calitățile și funcția ocupată.

*Cariera* nu se rezumă numai la viața individului în cadrul organizației, ci și la cea extra-profesională.

Întreaga existență a unui om își pune amprenta asupra carierei sale, de aceea se și stabilește frecvent o prioritate între cele două componente majore ale vieții individului: familia și profesia.

S-a observat că termenul de carieră este echivalat uneori cu alte noțiuni: avansare, profesie, înșiruire de posturi de-a lungul vieții, succesiune de roluri dependente de experiență, serie de experiențe individuale dobândite în muncă.

Întotdeauna cariera apare ca un compromis între ceea ce poate oferi organizația și ceea ce dorește angajatul; reprezintă un fenomen economic și social ce trebuie observat și analizat în dinamica sa.

Ansamblul activităților ce definesc o carieră se caracterizează printr-o permanentă evoluție și sunt însoțite de acumulări individuale impuse de posturile și funcțiile deținute.

Datorită importanței covârșitoare pe care atât societatea, cât și individul i-o acordă astăzi, *cariera* a devenit obiect de studiu pentru mai multe discipline științifice.

### **Conceptul de carieră în accepțiunea diferitelor domenii științifice**

Vom analiza conceptul prin prisma câtorva discipline (deși nu sunt singurele care înscriu cariera printre preocupările lor): *științele educației, managementul carierei, psihologia carierei, carierologia*.

*Științele educației* se ocupă de carieră în măsura în care este considerată un scop sau o aspirație, acordând o pondere mai mare procedeelelor care să asigure

dezvoltarea carierei (consilierea în orientarea carierei, formarea profesională inițială și continuă, promovarea și educația pentru carieră etc.).

Dezvoltarea carierei și educația pentru carieră au, ca termeni conecși consilierii, o arie longitudinală mai extinsă; de asemenea, există o altă diferență semnificativă: dacă procesul consilierii este, de obicei, strict individualizat, direcționat către un client sau grup de clienți, educația (ca și dezvoltarea) carierei se referă la un eșalon de vârstă cu o plajă mult mai extinsă.

*Dezvoltarea carierei* (într-o primă accepțiune) presupune că în succesiunea posturilor ocupate într-un anumit domeniu a existat nu numai un proces de creșteri cantitative, ci și de natură calitativă, în planul experienței acumulate, pe baza pregătirii profesionale și aptitudinilor demonstrate la locul de muncă.

Dezvoltarea carierei semnifică toate aspectele vieții umane aflate în devenire și cu o dinamică specifică în diferite planuri, adică:

- autocunoașterea și formarea deprinderilor de relaționare interpersonală;
- educația și formarea profesională inițială;
- asumarea de roluri în viață;
- modul de integrare, trăire și planificare a diferitelor evenimente ale vieții (Gysbers, 1994).

„*Educația pentru carieră* include subiecte care nu sunt, aparent, legate de exercitarea unei profesii, precum: viața de familie, petrecerea timpului liber, creșterea și educarea copiilor, economie familială, chestiuni legate de valori și calitatea vieții, modul de a face față situațiilor dramatice din viață: decese, divorț, cataclisme naturale, șomaj, privarea de libertate etc.” (Jigău, 2001).

„Educația pentru carieră se referă la achiziționarea deprinderilor care-l vor face pe individ capabil să ia acele decizii cu privire la carieră într-o manieră satisfăcătoare pentru sine, să le poată pună în practică, să fie capabil să se auto-evalueze și să constate ”unde se află acum și unde vrea să ajungă în viitor” (Jigău, 2001, apud Watts, 1993).

„*Educația și orientarea* pentru carieră presupun oferirea de mijloace și sprijin indivizilor pentru ca ei să aplice cunoștințele achiziționate în circumstanțele reale ale

pieței muncii și să fie capabili să ia o decizie de alegere a carierei, a viitorului lor profesional” (Jigău, 2001).

*Managementul carierei* își propune să realizeze obiective care țin de: etapele dezvoltării carierei, planificarea carierei, responsabilitățile angajatului și ale managerului în dezvoltarea carierei, rolul consilierii în orientarea carierei etc.

Raportul sferelor noționale ale celor doi termeni este de incluziune, consilierea carierei constituind, parțial, unul din elementele managementului carierei.

Astfel, procesul de consiliere va fi direcționat adecvat în funcție de etapa, tipul și poziția persoanei în cadrul organizației, iar planul de acțiune întocmit în urma unor sesiuni de consiliere va face parte integrantă din fișa de planificare a carierei (ca instrument de operare în managementul carierei).

Planificarea carierei este procesul prin care angajații își evaluează punctele forte, slăbiciunile, oportunitățile de dezvoltare în cadrul organizației și stabilesc obiective și planuri prin care să orienteze propriile cariere în direcția dorită.

Din perspectivă organizațională, planificarea carierei prezintă trei obiective majore:

- satisfacerea permanentă a nevoilor imediate și de viitor ale angajaților;
- mai buna informare a personalului despre direcțiile potențiale ale carierei lor în cadrul firmei;
- integrarea angajaților în planurile de dezvoltare a organizației (Hăhăianu, 2000).

O punte de legătură între rolul consilierului în carieră și cel al managerului este responsabilitatea acestuia din urmă de a exercita uneori și atribuții de consilierea carierei angajaților săi:

- sugerând activități de pregătire necesare acestora;
- propunând strategii potrivite pentru promovare;
- sprijinind angajații să identifice și depășească obstacolele ce pot apărea la schimbarea actualei poziții;
- ajutând angajații să identifice resursele care să le permită dezvoltarea în carieră.



Cariera unui angajat poate continua pe aceeași poziție sau poate fi marcată de treceri succesive pe diverse trepte în ierarhia organizației, în funcție de capacitatea angajatului și de oportunitățile existente.

*Etapele dezvoltării carierei* sunt: explorarea, încercarea, stabilizarea, menținerea, criza mijlocului de carieră, schimbarea postului, declinul; succesiunea și parcurgerea acestor etape nu este imuabilă.

*Explorarea* începe foarte devreme, chiar din copilărie și constă în identificarea și clarificarea intereselor / posibilităților proprii pentru a putea fi ulterior dezvoltate de-a lungul carierei.

*Perioada de încercare* presupune, de obicei, traversarea mai multor posturi, care permite acumulare de experiență necesară în etapele următoare. Tendința angajatului în această căutare este aceea de a se stabili în cadrul unei companii (firme, instituții) conform aspirațiilor și competențelor sale.

*Stabilizarea* este perioada în care angajatul își poate proiecta cariera pe termen lung pentru că locul de muncă pe care se află deja îi oferă siguranță și stabilitate. Preocuparea principală devine acum promovarea rapidă și ridicarea statutului profesional.

*Menținerea* este faza în care angajatului (care are deja un rol în organizație), i se cer performanțe mai înalte și sarcini suplimentare (de pildă, mentorat în relațiile cu colegii mai tineri).

În jurul vârstei de 40 ani, evenimentele ce sunt legate de familie și aspirațiile financiare sporite generează, uneori, *criza mijlocului de carieră*, când angajatul este presat să-și schimbe locul de muncă.

„*Răscrucea carierei*” sau *schimbarea* majoră a profesiei se manifestă fie printr-o întoarcere la etapa exploratorie în vederea lansării într-o nouă carieră, fie schimbarea de statut profesional, eventual trecând prin faza de platou.

*Platoul carierei* este definit ca punctul unei cariere individuale în care perspectiva unei noi avansări este foarte mică.

*Declinul* se caracterizează prin reducerea interesului față de muncă, diminuarea eforturilor prestate și pregătirea pentru pensionare.

*Psihologia carierei* este o disciplină de sine stătătoare conturată ca urmare a complexității sarcinii de a obține și de a corela informațiile psihologice despre individ cu cele despre profesii (Super, 1978).

Psihologia carierei este un termen nou care l-a înlocuit pe cel de „psihologia profesiunilor”, preluând o serie de tehnici și metode utilizate de aceasta, dar care aduce un mod de abordare diferențiat, un punct de vedere dinamic, evolutiv (Klein, 2001).

„Psihologia carierei studiază sistemele de relații reciproce existente între individ (văzut sub aspectul trăsăturilor de personalitate, aptitudinilor și intereselor sale), sistemul de educație și formare profesională inițială și continuă, exigențele muncii în diferite profesii concrete și dinamica specială a jocului dintre oferta și cererea de forță de muncă existente pe piața muncii” (Jigău, 2001).

*Carierologia* debutează ca știință în spațiul canadian francofon încă din anii '80, când se auto-intitulează “*știința dezvoltării potențialului uman de-a lungul carierei*”.

Principalele domenii de studiu vizate de carierologie sunt:

- practica orientării carierei;
- consilierea în orientarea carierei;
- reușita educațională și profesională;
- planificarea dezvoltării carierei;
- inserția socio-profesională;
- bilanțul competențelor / capacităților / aptitudinilor necesare în carieră;
- recunoașterea / atestarea cunoștințelor și experienței dobândite de-a lungul carierei.

### **Orientarea și consilierea carierei**

*Orientarea și consilierea carierei* includ activități precum:

- asistența de specialitate oferită persoanei care caută un loc de muncă în evaluarea competențelor sale (cunoștințe, deprinderi de muncă, aptitudini, capacități de învățare);
- definirea opțiunilor sale în raport cu competența de care dispune, cerințele și șansele pe care le oferă diversele locuri de muncă disponibile (Observatorul Național Român, 1999);

- șansele de avansare în carieră.

*Orientarea carierei* ne apare ca un ansamblu de activități și programe prin care indivizii sunt sprijiniți în asimilarea și integrarea cunoștințelor, a experienței, în corelație cu:

- autoînțelegerea - care include cunoașterea propriei personalități și raportarea acesteia la personalitățile altora;
- înțelegerea mecanismelor de funcționare a societății și deci a factorilor care contribuie la schimbarea continuă a acesteia, incluzând atitudinea față de muncă;
- conștientizarea rolului pe care îl poate juca timpul liber în viața personală;
- înțelegerea necesității unei mulțimi de factori cu rol activ în planificarea carierei;
- înțelegerea necesității informațiilor și abilităților în obținerea succesului și satisfacției în muncă, dar și în activitățile desfășurate în timpul liber;
- învățarea procesului de luare a deciziilor pentru dezvoltarea carierei (Klein, 2001).

*Consilierea carierei* apare ca fiind forma de asistență continuă acordată individului în procesul complex de adaptare la mediul schimbător al muncii; aceasta ajută individul să-și descopere interesele sau preferințele pentru o profesie sau o familie de profesii, să verifice dacă are aptitudinile necesare pentru practicarea cu succes a respectivei profesii și să-și evalueze șansele de reușită profesională. Pentru aceasta, consilierul trebuie să dispună de mijloace de investigare a celor doi poli de interes: individul și profesia.

„*Consilierea* este o formă de socializare sau învățare socială prin faptul că oferă indivizilor noi experiențe și informații prin care pot să-și contureze mai bine și să-și dezvolte identitatea și imaginea de sine, să se integreze cu succes sau să le faciliteze depășirea unor contexte critice ale vieții” (Jigău, 2001).

Conform Declarației Asociației Internaționale de Orientare Școlară și Profesională (AIOSP) de la Stockholm (1995), consilierea și orientarea sunt servicii care au menirea să ajute tinerii și adulții:

- „să se înțeleagă și să se evalueze;
- să comunice eficient cu alții;
- să elaboreze planuri cu privire la propria carieră și la formarea adecvată necesară;
- să aibă în vedere cariere alternative;
- să facă față cu succes diferitelor obstacole pentru a-și câștiga locul în societate și pe piața muncii” (Jigău, 2001).

Consilierea este, totodată, un proces complex ce cuprinde o arie largă de intervenții ce impun o pregătire profesională de specialitate. Termenul descrie relația umană de ajutor oferită de un profesionist, consilierul și o altă persoană care solicită asistență, clientul (Egan, 1990).

Relația dintre consilier și persoana consiliată este una de alianță, participare și colaborare reciprocă (Ivey, 1994).

Consilierea este și „un sistem de relații prin care una sau mai multe persoane, având aceeași problemă sau grijă, doresc să discute și să lucreze împreună pentru a găsi o soluție cu ajutorul altei persoane competente și pregătite să-i ajute să-și atingă scopul” (Good, Carter. Dictionary of Education, apud Butnaru, 1999).

Consilierea este procesul prin care specialiștii din domeniul socio-uman orientează individul / grupul / comunitățile prin furnizarea de informații, găsirea de alternative, identificarea scopurilor.

Consilierea își fixează ca scopuri:

- facilitarea schimbărilor comportamentale ameliorative;
- întărirea capacității clienților de a face față problemelor derivate din dezvoltarea ca persoană, maturizare, situații conflictuale;
- sprijinirea procesului decizional;
- ameliorarea relațiilor interpersonale;
- deprinderea tehnicilor de rezolvare a conflictelor;
- stimularea potențialului personal pentru cunoașterea și folosirea la maximum a propriilor capacități;

- atingerea nivelului maxim de libertate în contactul cu barierele personale și cele ale mediului;
- maximalizarea eficacității individuale prin învățarea clientului să-și controleze atât mediul, cât și răspunsul la mediu (Butnaru, 1999).

Consilierea presupune a-l ajuta pe client să se cunoască și să-și dea seama de capacitățile sale, să-și mobilizeze toate „rezervele” în mod oportun, pentru permanenta sa evoluție în plan social. Consilierea înseamnă și recomandarea mijloacelor prin care clienții să depășească anumite dificultăți sau lacune, să-și compenseze limitele (Mitrofan, 1991).

Termenul de *consiliere privind cariera* este din ce în ce mai des utilizat pentru a desemna activitatea de orientare profesională a tânărului sau adultului, într-un proces continuu.

Literatura de specialitate tinde să substituie denumirea clasică de orientare școlară și profesională cu cea de consilierea carierei tânărului sau adultului.

Termenului de orientare școlară și profesională trebuie să i se dea înțelesul actual, mult lărgit față de vechea sa accepțiune, de asistare permanentă a individului în demersurile pe care acesta le întreprinde pentru a-și asigura o evoluție pozitivă a carierei (FIMAN, 1998).

Din rațiuni comparative, redăm în continuare sensul acestui concept, care a fost utilizat în anii '80 și începutul anilor '90.

*Orientarea școlară și profesională* este un sistem complex de acțiuni de îndrumare și dirijare a unui individ spre formele de învățământ și respectiv, spre o profesie sau un grup de profesii, în conformitate cu capacitățile, înclinațiile și aptitudinile sale și, pe de altă parte, cu ansamblul de cerințe sociale. Obiectivul general al orientării școlare și profesionale îl constituie realizarea unei depline concordanțe între preferințele, interesele și „echipamentul” aptitudinal al individului, pe de o parte și cerințele sociale sau necesarul de forță de muncă, pe de altă parte.

Orientarea școlară și profesională urmărește, așadar, îmbinarea armonioasă a intereselor individuale și sociale (Mitrofan, 1991). Orientarea școlară și profesională este o activitate în sine, dar este, totodată și o componentă a *managementului resurselor umane*, alături de alte activități complementare, cum sunt: selecția, recrutarea, evaluarea sau formarea profesională.

## **Orientare, reorientare, selecție profesională**

*Orientarea profesională* este o activitate bazată pe un sistem de principii, metode și procedee de îndrumare a persoanei către o profesie sau un grup de profesii, în conformitate cu aptitudinile, înclinațiile și interesele sale și, pe de altă parte, în funcție de perspectivele pieței forței de muncă și dinamica sferei ocupaționale.

Prin orientare profesională se urmărește găsirea pentru fiecare individ a ocupației potrivite, respectiv asigurarea unui dublu acord între posibilitățile individuale și exigențele profesiilor și între aspirațiile individului și nevoile societății (Butnaru, 1999).

*Re-orientarea profesională* semnifică schimbarea opțiunii inițiale pentru o anumită profesie, din motive subiective (progresul înregistrat pe linia pregătirii generale sau de specialitate, schimbarea perspectivei, a aspirațiilor și intereselor persoanei, conturarea unor noi pasiuni, corectarea unor decizii greșite luate la o vârstă fragedă sau sub presiunea unor factori exteriori etc.) sau motive obiective (evoluția profesiilor, fluctuația locurilor de muncă, dinamica forței de muncă, degradarea potențialului aptitudinal din cauza unor boli, accidente, uzură prematură, vicii, contraindicații medicale etc.). Această acțiune este necesară pentru a restabili echilibrul dintre om și activitatea sa profesională, implicând ideea schimbării profesiei (Butnaru, 1999).

Re-orientarea profesională are loc în momentul în care, din diferite motive (insatisfacție profesională, imposibilitatea găsirii unui loc de muncă, dorința de câștig material), o persoană decide să-și abandoneze profesia și să se pregătească pentru alta, să se recalifice profesional.

Alegerea unei forme de învățământ sau a unei profesii și, cu atât mai mult, schimbarea acestora reprezintă decizii importante în viața unei persoane, cu repercusiuni majore asupra viitorului său profesional (Klein, 2001).

Conexiuni de conținut conceptual apar și între consiliere și *reconversie în carieră*, în dublu sens: pe de o parte, noțiunea de consiliere este aglutinată de cea de reconversie, care mai cuprinde, de asemenea, informarea, medierea, calificarea,

evaluarea, căutarea unui loc de muncă și sprijin în gestionarea resurselor firmei; pe de altă parte, noțiunea de reconversie se situează la granița dintre consiliere și reorientare în carieră pe care, de altfel, o și sugerează semantic.

*Selecția profesională* presupune alegerea dintr-un grup de candidați a celor mai capabili de reușită într-o anumită activitate profesională, pe baza aptitudinilor, capacității de muncă, pregătirii lor prezente etc.

Spre deosebire de orientarea profesională, care își propune să aleagă profesia pentru individ, selecția urmărește alegerea individului pentru o profesie.

Selecția realizată științific impune o analiză obiectivă a concordanței dintre caracteristicile profesiilor și posibilitățile de ordin fizic, psihic și informațional ale persoanei, cât și posibilitățile de formare, integrare și adaptare a acesteia la condițiile muncii respective.

Principalele aptitudini și abilități avute în vedere în cadrul selecției sunt:

- aptitudinile intelectuale;
- aptitudinile mecanice;
- aptitudinile psihomotorii;
- abilitățile vizuale;
- aptitudini specializate (pentru fiecare dintre ele elaborându-se diferite teste psihologice de investigare a performanțelor aptitudinale).

*Alegerea carierei* este un moment de decizie cu semnificație deosebită în viața persoanei, când aceasta precizează forma de activitate socio-profesională în care urmează să-și valorifice fondul de aptitudini, deprinderi și cunoștințe. Alegerea carierei este o urmare firească a procesului de formare diferențiată exercitat de școală și apare ca o rezultată a orientării tânărului în ansamblul valorilor sociale. Școala și familia asigură tânărului atingerea nivelului necesar de maturitate pentru o astfel de hotărâre, îl ajută în luarea deciziei prin informația oferită despre profesii și caracteristicile proprii de personalitate (Butnaru, 1999). Decizia cu privire la carieră ar trebui să exprime un echilibru între interesele individuale și cele sociale.

## Tipuri de consiliere

Schimbările rapide ale societății au determinat apariția de noi cerințe pentru activitatea de consiliere; acestea vizează tehnologiile informatice și de comunicare, auto-administrarea unor metode și tehnici de evaluare personală, multiculturalitatea, globalizarea etc.

Viteza și numărul schimbărilor influențează, desigur și nevoile de consiliere ale indivizilor: aceștia se confruntă cu probleme de dispariție / apariție a unor ocupații, solicitarea unor noi competențe la locul de muncă, mobilitatea profesională și teritorială a forței de muncă, riscul șomajului.

Și piața muncii este supusă unor transformări structurale în raport cu care atât angajații, cât și angajatorii trebuie să se pregătească pentru a le face față.

Consilierul trebuie să se adapteze acestor schimbări sociale, să găsească metode noi de intervenție și asistență, iar rolul acestuia să fie reconsiderat.

În aceste condiții, *consilierea tradițională* începe să fie devansată de *consilierea procesuală*.

După criteriul istoricității (coroborat cu dinamica activității), între cele două tipuri de consiliere apar diferențe notabile.

### *Consilierea tradițională:*

- are caracter predominant secvențial;
- se acordă de îndată ce este necesar, de cele mai multe ori printr-o singură ședință;
- clientul este considerat ca un „caz” și contează numărul de cazuri rezolvate;
- se desfășoară într-un spațiu specific;
- conferă consilierului rolul de expert care testează clienții și-i „sortează” în concordanță cu anumite ocupații;
- responsabilitatea este distribuită în mod egal între consilier și client.

### *Consilierea procesuală:*

- are caracter dinamic, continuu;
- are loc (de obicei) mai multe ședințe și este o activitate pe termen lung;



- problema clientului este considerată ca un proces în desfășurare;
- se desfășoară în spații mai puțin convenționale, atât în interiorul cabinetului, cât și în exterior în locurile unde clienții solicită asistență;
- clientul devine expertul, iar consilierul dobândește rolul de tutor, de „*process-leader*”;
- responsabilitatea revine în întregime clientului în ceea ce privește decizia, iar consilierul este responsabil din punct de vedere profesional pentru modul cum coordonează „procesul” consilierii.

Se recurge, în consecință, din ce în ce mai frecvent la termenul de *consiliere tutorială*, derivat de la rolul de „*tutor*”, care revine consilierului. Procesul semnifică:

- păstrează „firul roșu” pe durata „parteneriatului” cu clientul;
- secondează clientul în derularea etapelor problemei sale;
- furnizează beneficiarului informații și sprijin ori de câte ori are nevoie;
- sumarizează periodic atingerea obiectivelor;
- urmărește clientul până la soluționarea problemei sale (angajare, schimbarea locului de muncă, promovare în carieră etc.);
- recurge la noi resurse din rețea și suplimentează asistența atunci când este cazul.

Metodele *consilierii tutoriale* sunt asemănătoare celor din *consilierea constructivistă* (de la care, de altfel, împrumută și unele etape). În această situație, consilierul:

- oferă permanent clientului sprijin și repere de orientare;
- îl ajută la identificarea sarcinilor și scopurilor în întocmirea planului de acțiune;
- pune întrebări și cere răspunsuri;
- întrevește posibilități;
- constituie o resursă în momente dificile;
- poate coordona relațiile și grupurile în mod constructiv;
- asistă clientul în echilibrarea cerințelor vieții profesionale cu cele personale și cu timpul liber;
- stimulează motivația interioară;

- pune la dispoziția clientului instrumente pentru ca în perspectivă acesta să devină capabil să se ajute singur.

În funcție de domeniu, există mai multe tipuri de consiliere, care, de cele mai multe ori, se completează în activitatea practică.

*Consilierea vocațională* urmărește dezvoltarea capacității de planificare a carierei. Această formă de consiliere este, de cele mai multe ori, asimilată *consilierii carierei*, atunci când se acordă elevilor și absolvenților ciclurilor de învățământ terminale.

*Consilierea educațională* oferă repere psiho-educative pentru sănătatea mintală, emoțională, fizică, socială și spirituală a copiilor și adolescenților. Consilierea educațională este și un proces intensiv de acordare a asistenței psiho-pedagogice elevilor, studenților și celorlalte persoane implicate în procesul educațional (profesori, părinți și autorități școlare). În cadrul grupurilor școlare, consilierea reprezintă o formă particulară de interacțiune și influențare care contribuie la omogenizarea grupului de elevi (Tomșa, 1999).

Consilierea educațională se axează pe unitatea triadică familie - elev - școală și este preocupată de realizarea unei armonii între cei trei termeni ai relației, în vederea unei educații eficiente și a dezvoltării optime a personalității copilului.

*Consilierea suportivă* oferă sprijin emoțional și psihologic și implică discuții ale consilierului cu clientul. Principala misiune a consilierului este aceea de a utiliza cât mai mult posibil ascultarea activă și de a susține afectiv clientul.

*Consilierea pentru dezvoltare personală* este o formă de consiliere psihologică în care problemele psihice nu sunt văzute în termeni de tulburare și deficiență, ci în parametrii nevoii de autocunoaștere, de întărire a eu-lui, de dezvoltare personală și de adaptare; formează abilități și atitudini care permit o funcționare personală flexibilă și eficientă.

Succesul acestui gen de consiliere presupune implicarea activă și responsabilă a ambelor părți în realizarea unei alianțe autentice, bazată pe respect și încredere reciprocă (Băban, 2001).

*Consilierea de criză* asigură asistarea psihologică a persoanelor în dificultate. Aceasta implică metode, tehnici și cunoștințe de specialitate și se bazează pe intervenția în stare de criză, care se situează între consiliere și psihoterapie (Huber, 1994).

*Criza* - în acest context - este definită ca situația în care o persoană se confruntă cu un obstacol în atingerea unui scop important al vieții sale, obstacol ce pare imposibil de depășit utilizând metode uzuale de soluționare.

Acest tip de consiliere-intervenție este urgent, intens și de scurtă durată și își propune nu numai alinarea suferințelor, ci și prevenirea consecințelor negative din punct de vedere social, psihologic, medical; are la bază următoarele principii:

- evitarea pericolului acțiunilor și deciziilor ireversibile, precum și a unor atitudini și conduite neadecvate;
- identificarea conflictului și confruntarea clientului / pacientului cu acesta;
- susținerea pacientului în continuarea tratamentului datorită unei relații de încredere stabilită rapid cu consilierul-terapeut;
- centrarea pe problema urgentă a clientului;
- utilizarea unor metode flexibile și pragmatice;
- apelarea, în caz de necesitate, la tratament medicamentos, ajutorul persoanelor apropiate și asistență socială.

*Consilierea pastorală* este un tip de consiliere religioasă, un proces de asistare psihologică realizat de către preot în comunitatea sa religioasă (Băban, 2001). Scopurile consilierii pastorale constau în:

- acordarea de asistență persoanelor descurajate;
- dezvoltarea toleranței în relațiile cu semenii;
- acordarea de asistență în autocunoaștere, înțelegerea propriului comportament potrivit principiilor biblice;

- acceptarea responsabilităților și dobândirea maturității profesionale (Dekoven, 1997).

*Consilierea informațională* este un tip de intervenție prin care se oferă informații pe domenii / teme specifice; în cazul când aceste informații, completate de metode și tehnici de specialitate, sunt furnizate cu ajutorul tehnologiei informatice, se poate vorbi de un nou tip de consiliere: *consilierea on-line, computerizată sau asistată de calculator*.

*Consilierea maritală* este o formă de asistență psihologică acordată familiei, care, spre deosebire de terapia maritală, poate fi considerată mai limitată ca scop, deoarece pune în discuție numai un conflict particular legat de problemele imediate ale familiei; poate fi orientată către o sarcină specifică, de exemplu, creșterea unui copil. Mulți autori consideră dihotomia terapie - consiliere maritală ca fiind artificială, deoarece sunt mai multe asemănări decât deosebiri, ambele forme punând accent pe ajutorarea partenerilor în a face față mai eficient problemelor de cuplu (Mitrofan, 1991).

*Consilierea psihologică*, în literatura actuală, este definită ca un demers organizat, structurat, dispunând de mijloace și tehnici specifice în cadrul căruia un consilier atestat acordă asistență și sprijin unor persoane normale psihic, dar aflate într-un moment de dificultate, de impas existențial. Acest tip de definiție pare a rezolva într-o manieră foarte simplă problema interferenței cu sfera de conținut a psihoterapiei: psihoterapia se adresează stărilor de disconfort psihic, iar consilierea, normalității (Nedelcea, 1999).

Activitatea de consilierea carierei adulților este considerată, în același timp, o măsură activă de combatere a șomajului, alături de mediere, consultanță în afaceri, ocupare și formare / recalificare / reconversie / dezvoltare a resurselor umane.

Analizată în acest context, consilierea carierei adulților se delimitează de medierea muncii, cu care se întâlnește în câteva puncte, ținând de conținutul serviciilor acordate clientului și de metodele utilizate.

*Medierea* desemnează ansamblul activităților de corelare a cererii și ofertei de forță de muncă de pe piață, în scopul angajării unei persoane pe un loc de muncă nou creat sau liber. Serviciile de mediere se acordă ofertanților și solicitanților de forță de muncă. Cu acest prilej, se dau informații și se poartă discuții cu privire la:

- locurile de muncă vacante și condițiile necesare pentru ocuparea lor;
- programele de ocupare la nivel local și posibilitățile de acces la acestea;
- evaluarea pregătirii și aptitudinilor solicitantului unui loc de muncă;
- oferte de pregătire profesională (inclusiv recalificare) pentru ocuparea posturilor de muncă vacante.

Apropieri conceptuale și interferențe au loc și între consiliere și consultanță. În aceste situații sunt diferite grupurile țintă și adresabilitatea.

*Consultanța* se acordă în vederea creării și dezvoltării de afaceri proprii și se concretizează în:

- oferirea de informații asupra procedurilor legislative și economice necesare la demararea unei afaceri;
- instruire pentru însușirea unor metode și tehnici de management;
- modalități de evaluare a pașilor parcurși și stadiului derulării unei afaceri (Observatorul Național Român, 1999).

Analiza conceptelor arondate consilierii carierei adulților poate fi sensibil extinsă și asupra altor noțiuni conexe, nefiind, evident, exhaustivă.

Avem în vedere concepte vizând: decizia în carieră, plasarea și ocuparea, recrutarea forței de muncă, furnizori și beneficiarii consilierii carierei, consilierea diferențiată a șomerilor, a angajaților temporari sau stabili, a angajatorilor, tipurile de consiliere etc.

## **Bibliografie**

- Amundson, N. *A Career Counselling Model and Program for Use with Immigrants and Refugees*. In: IAEVG Educational and Vocational Guidance Bulletin, Nr. 59/1997.
- Carierea: șansă sau planificare?* In: Revista de pedagogie, nr. 1-12, 1997.
- Consiliere educațională. Ghid metodologic pentru orele de dirigenție și consiliere*. Adriana Băban (coord.). Cluj Napoca, Imprimeria Ardealul, 2001.
- Consiliere și orientare școlară*. Dan Butnaru (coord.). Iași, Editura Spiru Haret, 1999.
- Conger, S, D. *The Counsellor's Coach*. In: IAEVG Educational and Vocational Guidance Bulletin, 48/1988, p. 41- 47.
- Centrul de Orientare Școlară și Profesională, Manual*. În : Program de Măsuri Active pentru Combaterea Șomajului. București, Fundația Internațională de Management, 1996.
- Consilier - Managementul resurselor umane*. Liviu Hăhăianu (coord.). București, Editura Rentrop & Straton, 2000.
- Dekoven, S. *Despre ancorare. O introducere în psihologia consilierii*. București, Editura Gnosis, 1997.
- Egan, G. *The Skilled Helper: A Systematic Approach to Effective Helping*. Monterey, CA: Brooks/Cole, 1990.
- European Handbook for Guidance Counselors*. European Commission, 1994.
- Frankland, A; Sanders, P. *First steps in counselling. Next steps in counselling. A student companion for Certificate and Counselling Skills Courses*, London, PCCS Books, 1995, 96, 99.
- Klein, M. M. *Orientarea carierei: încotro?* In: Psihologia la răspântia mileniilor. Mielu Zlate (coord.). București, Editura Polirom, 2001.
- Modernizarea sistemului de educație și formare profesională în România. Raport Național*. București, European Training Foundation, Observatorul Național Român, 2001, p. 47-48.
- Măsuri active pentru angajare și dezvoltare a resurselor umane; formarea profesională a șomerilor din România*. București, European Training Foundation, Observatorul Național Român 1999, p. 59-65.
- Mitrofan, Iolanda; Mitrofan, N. *Familia de la A... la Z. Mic dicționar al vieții de familie*. București, Editura Științifică, 1991.

- Mitrofan, Iolanda; Mitrofan, N. *Elemente de psihologie a cuplului*. București, Casa de editură și presă "Șansa" SRL, 1994.
- Nedelcea, C.; Dumitru, Paula. *Optimizarea comportamentului profesional. Între educație și psihoterapie*. București, Editura SPER, Colecția Caiete Experiențiale Nr. 2, 1999.
- Niles, S; Anderson, W. P. *Career and Personal Concerns Expressed by Career Counselling Clients*. In: IAEVG Educational and Vocational Guidance Bulletin, 57/1995, p. 60-62.
- Peavy, R. V. *Pragmatic Counselling: Working with Clients and Situations As They Actually Are*. In: IAEVG Educational and Vocational Guidance Bulletin, 47/1987, p. 31-39.
- Ritook, Magda. *New Tendencies in Counselling after the Change of Regimes*. In: IAEVG Educational and Vocational Guidance Bulletin, 56/1994, p. 6-11.
- Stokes, R. *Career Guidance and the Provision of the New Careers Service*. In: IAEVG Educational and Vocational Guidance Bulletin, 57/1995, p. 48-55.
- Super, D. E. *Dezvoltarea carierei*. In: Psihologia procesului educațional (Joel Davitz; Samuel Ball). București, Editura Didactică și pedagogică, 1978.
- Tomșa, Gh. *Dicționar de O.S.P.* București, Editura Afeliu, 1996.
- Tomșa, Gh. *Consilierea și orientarea în școală*. București, Casa de Editură și Presă Viața Românească, 1999.
- Van Esbroek, R. *Teorii ale dezvoltării carierei*. In: Orientarea școlară și profesională a tinerilor rezidenți în zonele defavorizate. Programul Leonardo, București, Institutul de Științe ale Educației, 2001.
- Watts, A. G.; Guichard, J; Plant, P; Rodriguez, Maria Luisa. *Educational and Vocational Guidance in the European Community*. European Commission, Education Training Youth, 1993.
- Watts, A. G. *Career development and Public Policy*. In: IAEVG Educational and Vocational Guidance Bulletin, Nr. 64/2000, p. 9-21.
- Watts, A. G. et alii. *Rethinking careers education and guidance. Theory, policy and practice*. London & N. Y., Routledge, Taylor & Francis Group, 1996.

[http://bluepages.anu.edu.au/psy\\_supp.html](http://bluepages.anu.edu.au/psy_supp.html)

[http://www.wlu.ca/career\\_counsel1](http://www.wlu.ca/career_counsel1)

<http://www.career-counseling.com/>

[http://www.career-counselling-services.co.uk/ccs\\_book.htm](http://www.career-counselling-services.co.uk/ccs_book.htm)

<http://www.cae.edu.au/dept>

<http://www.employabilities.ab.ca/>

<http://www.mentors.ca/Biblio6>

<http://www.netwercc.com/docs>

<http://www.vocvis.com/aboutus.htm>



### III. POLITICI ÎN CONSILIEREA CARIEREI ADULȚILOR

Diana GHINEA

#### Politici internaționale în domeniul consilierii carierei adulților

Înainte de a face o separare între planul național și cel internațional în domeniul consilierii carierei adulților, se impune o tratare holistică, ce ține cont de coordonatele comune ale acestora și este reflectată atât de politicile Uniunii Europene (UE), cât și de rapoartele Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD).

În studiul de față, referirea la politicile UE este reflectată de „*Memorandumul privind învățarea permanentă*” (2001) și acțiunile Grundtvig ale programului European SOCRATES.

Mesajul-cheie numărul 5 din *Memorandum* subliniază transformarea consilierii și orientării carierei într-un proces ce se desfășoară pe tot parcursul vieții unui individ (*lifelong guidance*) și direct asociat învățării continue (*lifelong learning*): „*este necesară o nouă abordare care să aibă în vedere orientarea ca un serviciu accesibil pentru toți [...] sarcina consilierului este aceea de a însoți indivizii pe tot parcursul lor prin viață...*” (*Memorandum privind învățarea permanentă*, 2001). Astfel, consilierea carierei adulților se impune nu ca un domeniu aparte al consilierii și orientării, ci ca parte constitutivă a unui proces ce însoțește individul pe tot parcursul vieții sale profesionale.

Centrată pe educația adulților, inițiativa Grundtvig nu numai că nu exclude consilierea carierei, ci o include firesc ca o componentă cheie a unei educații de succes. Acest lucru este evidențiat de descrierea beneficiarilor Grundtvig și a

nevoilor lor, nevoi ce constituie priorități ale acestui program. Din această perspectivă, „adult” înseamnă:

- orice persoană peste 25 de ani;
- orice persoană între 16-24 ani care a ieșit din sistemul de învățământ secundar superior.

Scopurile programului Grundtvig - care constituie, în același timp și nevoile beneficiarilor săi, sunt:

- creșterea capacității acestora de a juca un rol activ în societate;
- îmbunătățirea angajabilității lor prin dobândirea sau dezvoltarea abilităților generale;
- sporirea capacității de a intra / re-intra în sistemul de educație formală.

Există patru tipuri de acțiuni Grundtvig, oricare dintre acestea creând oportunități pentru dezvoltarea unor inițiative dintre cele mai diverse în aria consilierii și orientării:

- Grundtvig 1: Proiecte de cooperare europeană; una dintre temele cheie este „crearea și dezvoltarea serviciilor de informare, orientare și consilierea adulților și / sau pentru furnizorii de educație pentru adulți”.
- Grundtvig 2: Parteneriate de învățare (centrate pe proces, nu pe produs).
- Grundtvig 3: Burse de formare individuală pentru personalul didactic; o categorie vizată este cea reprezentată de „consilieri, tutori, mentori”.
- Grundtvig 4: Rețele.

Orientarea și consilierea carierei constituie un aspect important al rapoartelor OECD, care tratează acest aspect în mod sistematic și extensiv, urmărind progresele înregistrate în acest domeniu din toată lumea. Astfel, una dintre cele mai importante inițiative în acest sens o constituie analiza politicilor de orientare și consilierea carierei în 14 țări: 11 din Europa (Austria, Cehia, Danemarca, Finlanda, Germania, Irlanda, Luxemburg, Olanda, Norvegia, Spania, Marea Britanie) și trei din afară

Australia, Canada și Coreea), ale căror rapoarte vor fi încheiate în vara anului 2003 (Watts, 2002).

La sfârșitul lunii mai 2002 erau finalizate numai cinci rapoarte de țară (Australia, Danemarca, Irlanda, Olanda și Norvegia), ceea ce a dus la identificarea a șapte aspecte majore ale analizei, unul dintre acestea fiind existența serviciilor de consilierea carierei adulților.

Aceste aspecte, în ordinea identificată, sunt:

- riscul marginalizării consilierii și subordonării acesteia altor domenii în cadrul unităților de învățământ;
- gradul diferit de importanță ce se acordă consilierii de la o școală la alta;
- vulnerabilitatea serviciilor de consiliere în context academic;
- caracterul limitat și fragmentat al serviciilor de consilierea adulților;
- nevoia de integrare a serviciilor de ocupare a forței de muncă;
- nevoia existenței unor servicii profesionale puternice;
- necesitatea existenței unor mecanisme mai puternice care să coordoneze și să ia inițiativa creării de strategii pentru consilierea pe tot parcursul vieții - *lifelong access to guidance*.

Concluzia la care s-a ajuns în această privință este că serviciile existente de orientarea carierei adulților mai au, totuși, un caracter limitat și fragmentat, fără să fie conectate la dinamica pieței muncii și unde sectorul public este slab dezvoltat și susține încă dihotomia public-privat. Unul dintre aspectele cele mai sensibile ale consilierii carierei adulților și, în același timp, o problemă cu care se confruntă, în special, țările cu o economie bine dezvoltată este sectorul așa-numitei „vârste a treia” și fenomenul de îmbătrânire a resurselor umane (pentru acest segment de populație nu s-au dezvoltat încă servicii de consiliere adecvate).

Analiza privind inițiativele internaționale care se referă la cadrul de dezvoltare a consilierii carierei adulților demonstrează că procesul de orientare pe tot parcursul vieții este indisolubil conectat la evoluția pieței muncii și la caracteristicile acesteia. Faptul că adulții sunt direct implicați în acest sector denotă necesitatea de a dezvolta servicii de consiliere în domeniu, mai degrabă decât la nivelul educației.

Coordonarea inițiativelor din aceste două direcții, precum și a celor din sectoarele public și privat constituie axa pe care trebuie să se construiască dimensiunea consilierii carierei adulților. În cele ce urmează vom face referire la câteva inițiative ce ilustrează specificul acestui domeniu și nevoile care îl descriu.

### **Inițiative în domeniul consilierii carierei adulților în Europa**

Situația consilierii carierei adulților din *Marea Britanie* este una dintre cele mai relevante sub acest aspect, nu numai datorită preocupării constante pentru acest domeniu, ci și grație existenței unei structuri care se ocupă de analiza, conceptualizarea și diseminarea experiențelor acestei țări: *The National Institute for Careers Education and Counselling* - NICEC (Institutul Național de Educație și Consilierea Carierei). Așa cum reiese din buletinele informative ale instituției menționate, esențială pentru politica adoptată de această țară în consilierea și orientarea carierei adulților este *comunitatea locală*. Rolul sporit al comunităților locale este justificat prin avantajele pe care le oferă (*Adult Guidance in Community Settings*, 1998):

- abordare centrată pe client;
- flexibilitate;
- amplasarea serviciilor într-un mediu familiar, neperceput ca agresiv;
- acces liber de tip „ușă deschisă”;
- lipsa constrângerii temporale;
- existența unor servicii de consiliere / orientare disponibile în permanență.

Orientarea în cadrul comunității presupune o paletă largă de activități: de la oferirea de informație la mediere, referirea la alte servicii, consiliere. Astfel, acest tip de suport comunitar este organizat în rețea și denotă o abordare globală, răspunzând unor nevoi diferite ce țin de dezvoltarea personală a individului, însă poate că cel mai important aspect ce trebuie avut în vedere este organizarea pe bază de *voluntariat* a acestor servicii. Ca exemple de inițiative în acest domeniu menționăm:

- *The Matson Neighbouring Project* (1990), care constă în deschiderea unui centru de consultanță (*advice centre*) și care a dus la scăderea ratei șomajului, dezvoltarea unei rețele de sprijin și sporirea capacității indivizilor de a se ajuta singuri (finanțare prin parteneriat public-privat între diverse companii și organizații, inclusiv autorități locale și *European Social Fund*).
- *The Link Project*, ce constă în sprijinirea celor fără loc de muncă prin orientare vocațională, dezvoltare personală, a abilităților funcționale, inițierea în tehnici de căutare a unui loc de muncă etc. (finanțare locală și *European Social Fund*).
- *The Chesterton Community College Outreach Initiative*, care furnizează informații la nivel local, servicii de orientare și activități de învățare pentru femei, cu focalizare pe persoanele fără un loc de muncă, fără calificare, cu venit redus, singure și cu copii sau provenind din diverse grupuri etnice minoritare.
- *Developing Quality Guidelines for Adult Guidance* este un proiect Leonardo da Vinci care a elaborat un set de criterii ce se constituie ca standarde de calitate în consilierea adulților și care sunt materiale de referință pentru dezvoltarea și evaluarea acestui domeniu.

Accentul pe dezvoltarea de strategii locale în consilierea și orientarea carierei adulților a reprezentat, pentru Marea Britanie, obiectul unui proces de consultare la nivel național și care a avut ca rezultat, în 1996, dezvoltarea unui model național structurat pe două niveluri:

- existența unui serviciu național de orientare pentru adulți, care să ofere informații și consiliere gratuit și pe bază de standarde comune;
- un serviciu extins, care să ofere facilități suplimentare, organizat contra cost pentru cei ce au posibilitatea de a plăti.

Preocuparea manifestată pentru promovarea și organizarea serviciilor de consilierea adulților a identificat existența unor *probleme specifice*, din perspectiva utilizatorului, legate, în special, de percepția publică și de accesul la aceste servicii.

Strategiile adoptate în eficientizarea serviciilor de consilierea adulților au în vedere angrenarea diferiților actori sociali care sunt implicați în viața profesională a adulților. Astfel, un rol important în sprijinirea acestor servicii revine sindicatelor, ce pot oferi o imagine detaliată a nevoilor cu care se confruntă atât angajații, cât și angajatorii și pot promova cel mai bine conceptele de „învățare permanentă și orientare profesională”.

Un studiu efectuat de NICEC în 1998 arată că sindicatele joacă un rol important în acest domeniu, prin:

- dezvoltarea unui climat de încredere în jurul serviciilor de consiliere și susținerea credibilității acestora;
- accesul și comunicarea cu indivizi și comunități unde există bariere culturale sau de altă natură;
- identificarea nevoilor de învățare ale angajaților;
- posibilitatea de a negocia accesul la servicii de consiliere pentru adulți;
- dezvoltarea de parteneriate cu angajatorii pentru organizare unor astfel de servicii;
- accesul la informații și resurse relevante de pe piața muncii.

Avantajele implicării sindicatelor în dezvoltarea serviciilor de orientare a carierei adulților sunt bine exemplificate de două inițiative: *Lifelong Learning Trust* și *Scottish Power Learning*. Prima adună sindicatele din sfera serviciilor (publice, civile și afiliate) și urmărește oferirea de informații, orientare și consilierea carierei pentru membrii săi, având ca obiective:

- ridicarea nivelului competențelor de bază și motivației de a învăța;
- asistarea indivizilor în dezvoltarea propriilor portofolii educaționale;
- încurajarea indivizilor în revizuirea propriilor cariere și maximizarea potențialului de viață și educație.

Spre deosebire de această inițiativă, *Scottish Power Learning* este o asocierie tip patronat-sindicat și constă în dezvoltarea unei rețele de centre de învățare - *Open Learning Centres* - în Scoția, Țara Galilor și Anglia. Aceste centre sunt deschise muncitorilor, familiilor acestora și membrilor comunității locale, în comparație cu

structura anterioară, ce funcționează, mai degrabă, ca un centru de excelență pentru un grup închis.

Motivul pentru care am ales să subliniem rolul sindicatelor este dublu: în primul rând, datorită legăturii naturale care există între sindicate și comunitățile locale și a posibilităților de colaborare dintre acestea (fapt ce deschide perspectiva unei complementarități la nivelul politicilor locale); în al doilea rând, pentru a sublinia că serviciile de orientare nu trebuie să fie organizate, în mod necesar, numai de către stat. Pentru a întări această afirmație, am ales să prezentăm o altă politică publică adoptată de Marea Britanie pentru dezvoltarea serviciilor de consilierea carierei adulților și anume: *Information, Advice and Guidance (IAG) Partnerships* („Parteneriate pentru oferirea de informații, consiliere și orientare”), parteneriate ce au calitatea de:

- a transforma oferta de orientare pentru adulți;
- a crește numărul adulților capabili de a profita de oportunitățile de muncă, educație și perfecționare ce li se oferă și
- a crește nivelul realizărilor comunităților locale în acest domeniu.

Un exemplu de astfel de parteneriat este cel dezvoltat în 1999 de patru regiuni și care a avut o durată de 18 luni. Principalul merit este că, prin implicarea diverselor organizații locale, serviciile de consilierea adulților astfel oferite beneficiază de un grad ridicat de expertiză în diferite direcții și facilitează accesul adulților dezavantajați și, în general, rezistenți, refractari și greu de cuprins în schemele clasice ale serviciilor de orientare și consiliere. Desfășurarea de astfel de parteneriate a dus și la identificarea unor nevoi specifice în această direcție, atât la nivel local, cât și național. Dacă la nivel local aceste nevoi se centrează, în special, pe capacitatea membrilor de a identifica și oferi servicii / activități de orientare, la nivel național este vorba de existența unei politici de încurajare și sprijinire a parteneriatelor și rețelelor, precum și de revizuirea standardelor de calitate existente în privința serviciilor de informare, consiliere și orientare; această revizuire are drept scop identificarea activităților de orientare practicate în mod curent de către numeroase agenții locale, dar care nu sunt prevăzute de standardele existente. Se observă astfel o tendință de lărgire a activității de orientare, care cuprinde o gamă mai largă de servicii și activități

ce pot contribui la dezvoltarea carierei. O nevoie adițională celor anterior identificate este nevoia de diseminare a acestei bune practici, subliniindu-se că experiența și expertiza acumulate la nivel local vor influența atât politicile locale, cât și regionale și naționale.

Revenind la politicile și strategiile naționale de consilierea adulților adoptate de țări care au dedicat resurse acestui domeniu, *Irlanda* avansează un model numit *The Adult Educational Guidance Initiative* („Inițiativa pentru orientarea educațională a adulților”). Început în 1999, acest program se bazează pe finanțarea unor proiecte pilot care vor identifica nevoile de orientare ale populației țintă (constituită din adulți participanți în programe de formare profesională, alfabetizare etc.), cu scopul de a crea servicii care să răspundă acestor nevoi la nivel local, ceea ce va duce la dezvoltarea unor modele de bună practică, urmând a fi adoptate la scară largă. Această inițiativă face parte din Planul Național de Dezvoltare și prevede organizarea unui serviciu comprehensiv de orientare pentru adulți până la sfârșitul lui 2006 (<http://www.ncge.ie/adult1.htm>).

O inițiativă similară celei din Irlanda, deși nu direct centrată pe orientare și consiliere, a fost adoptată în *Suedia - The Adult Education Initiative*, care a dezvoltat un program comprehensiv de educație a adulților cu o durată de 5 ani. Principalul grup țintă este reprezentant de adulții șomeri și care nu și-au completat educația sau formarea profesională. Deși în cadrul acestei inițiative accentul explicit cade pe educație, orientarea și consilierea profesională reprezintă componenta intrinsecă a acestei strategii. Astfel de servicii sunt, în special, oferite în cadrul sistemului educațional, cel mai bine reprezentate în „Comitetele Municipale de Educație a Adulților” (*Adult Education Committees*), urmate de „Centrele locale de informare” (*Local Information Centres - Infotek*) și de agențiile de ocupare (*Employment Offices*).

Pentru a concluziona succinta trecere în revistă a ceea ce se întâmplă pe plan internațional în aria politicilor privind consilierea carierei adulților, vom spune că unul dintre impedimentele realizării unei imagini comprehensive a domeniului constă în diseminarea lacunară a experiențelor acumulate și publicării de rapoarte pe această temă, concluzie la care au ajuns, de altfel și cercetătorii de la NICEC. Putem însă



identifica unele aspecte semnificative și care reprezintă, în egală măsură, atât tendințele din domeniu, cât și amenințările la adresa acestuia. Este vorba, în principal, de:

- lărgirea noțiunii de orientare și a tipului de expertiză inclusă;
- punerea accentului pe comunitățile locale;
- implicarea de noi actori (sindicatul, agențiile de voluntariat, organizațiile din sectorul civil);
- dezvoltarea de rețele și parteneriate.

Astfel, dat fiind că problemele legate de dinamica și fluctuațiile pieței muncii afectează societatea ca întreg și nu numai anumite segmente ale acesteia, faptul că adulții se găsesc în fața unor situații profesionale din ce în ce mai dificile și mai instabile, limitează capacitatea de răspuns a serviciilor publice tradiționale de consilierea carierei adulților (reprezentate de oficiile de șomaj / agențiile de ocupare). Lipsa unui loc de muncă nu mai este o problemă individuală, ci una publică, socială, ceea ce explică punerea în aplicare de diverse politici publice adoptate pentru combaterea acestui fenomen și crearea de strategii și sisteme de sprijin pentru adulții direct implicați în tot spațiul european.

### **Inițiative românești în domeniul consilierii carierei adulților**

Comparativ cu această tendință internațională, situația din *România* reflectă o întârziere a înțelegerii acestui proces și dimensiunii acestuia, cauzată de noutatea reprezentată de economia de piață pe plan național și, implicit, insuficienta familiarizare cu tendințele și efectele acesteia.

Astfel, principalele servicii de consilierea adulților în România sunt concentrate în două direcții:

- Centrele de Informare și Orientare (CIO) din cadrul universităților, finanțate de Ministerul Educației și
- Agențiile (Județene) de Ocupare a Forței de Muncă (AJOFM), din subordinea Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM).

CIO sunt finanțate de la bugetul Ministerului Educației, iar adulții cărora li se adresează sunt reprezentați de studenți; acestea oferă, în special, consiliere și orientare educațională, puțin corelată cu piața muncii și care acoperă numai populația inclusă în centrele universitare.

Pe de altă parte, Agențiile de Ocupare sunt agenții teritoriale cu acoperire națională, dar care se adresează, în principal, șomerilor și în cadrul cărora activitatea de consiliere și orientare este stipulată de prevederile „Legii nr. 76 / 16 ianuarie 2002, privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă”. Astfel, informarea și consilierea profesională reprezintă o măsură „de creștere a șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă” și se oferă gratuit, de către personal specializat. De asemenea, legea prevede că aceste servicii pot fi oferite și de „alte centre și furnizori de servicii din sectorul public sau privat, acreditați, care încheie contracte cu agențiile pentru ocuparea forței de muncă”. Se creează astfel premisele pentru dezvoltarea de parteneriate public - privat și sunt încurajate inițiativele în acest domeniu. Problema principală a societății românești în domeniul furnizării de servicii de orientare și consilierea carierei adulților rămâne faptul că acestea nu se adresează unei categorii largi de potențiali beneficiari și anume adulții aflați în alte situații profesionale de schimbare (și nu șomerii).

Dacă facem o comparație între tendințele pe care le-am identificat pe plan internațional (lărgirea conceptului de orientare profesională, accentul pe comunitățile locale, implicarea de noi actori, rețele și parteneriate) și evoluția în plan național, observăm că este creat contextul pentru a face transferabile bunele practici acumulate în această direcție, chiar dacă perspectivele par a fi diferite. Este de așteptat ca fondurile de pre-aderare la Uniunea Europene să constituie resursele necesare finanțării și demarării acestui transfer și formulăm astfel una din recomandările studiului. O altă recomandare vizează întărirea rețelei de educație a adulților (și, implicit, de orientare și consilierea carierei) și elaborarea unui program similar *Adult Educational Guidance Initiative*. Un rol important în această direcție l-ar putea avea existența unei organizații profesionale puternice și bine organizată a consilierilor și practicienilor orientării, care să funcționeze ca un centru de excelență în această arie. Problema principală însă este reprezentată de crearea unor posibilități de finanțare a inițiativelor din domeniu, în special, prin crearea de programe

naționale care să ofere *grant*-uri pentru dezvoltarea de proiecte ce se pot constitui ulterior ca bune practici adecvate contextului românesc.

## **Bibliografie**

*Memorandum privind învățarea permanentă*. România, Centrul Național „Leonardo da Vinci”, 2001.

*The Learning Society. The Role of Adult Guidance*. NICEC, June 1996.

*Local Lifelong Guidance Strategies*. NICEC, August 1996.

*Trade Unions and Lifelong Guidance*. NICEC, January 1998.

*Adult Guidance in Community Settings*. NICEC, February 1998.

*Guidance for Adults: Harnessing partnership Potential*. NICEC, June 2001.

*Information Advice and Guidance for Adults in Key Target Groups: A Literature Review*. NICEC, May 2002.

*Fact Sheets on Sweden*. The Swedish Institute, August 2000.

*Monitorul Oficial*. Partea 1, Numărul 103, 6 februarie 2002.

Sweet, R. Career information, guidance and counseling services: Policy perspectives. *Australian Journal of Career Development*, Vol. 10(2), 2001.

Watts, A. G. *A Strategy for Developing Careers Guidance Services for Adults*. NICEC: UK, 1994.

Watts, A. G. *The OECD Career Guidance Policy Review: A Progress Report*. Warsaw. World Congress of the International Association for Educational and Vocational Guidance, 2002.

<http://www.ncge.ie/adult1.htm>

<http://www.crac.org.uk/>

<http://www.utbildning.regeringen.se/inenglish/educresearch/index.htm>

## IV. ASPECTE TEORETICE ȘI PRACTICE ALE CONSILIERII CARIEREI ADULȚILOR

Mihaela CHIRU

### Argument

Deși ar părea de la sine înțeles ca oamenii să apeleze la consiliere și alte tipuri de sprijin în momentele de tranziție din viața lor, acest lucru nu se întâmplă totdeauna; este adevărat că experiența fiecăruia este unică și irepetabilă, iar pregătirea anterioară sau acompaniamentul nu garantează succesul și nici nu substituie formula de viață reală. La fel de adevărat este că momente de cumpănă, insecuritate, căutare a confirmării apar și după încheierea pragurilor educației formale, respectiv când vârsta îi îndreptățește a fi considerați adulți responsabili pentru propriile opțiuni în toate sferele vieții. Cu atât mai mult, consilierea carierei adulților este un ansamblu de structuri, servicii, personal calificat pus la dispoziția diferitelor categorii de indivizi ce au în comun apartenența la același interval de vârstă, în vederea susținerii dezvoltării profesionale a acestora și integrării lor optime în societate și muncă, printr-un efort de compatibilizare a tendințelor epocii și setului personal de resurse.

Motivele care stau la baza diversificării și rafinării nevoii de suport sunt, în primul rând, de natură internă și personală. Astfel, pe măsura creșterii și maturizării, omul se schimbă și are nevoie de noi abilități în confruntarea cu rolurile pe care și le asumă și la care trebuie să facă față sau spre care aspiră în domeniul profesiei.

În al doilea rând, adultul preia obligații familiale / gospodărești, care unui tânăr sau adolescent îi sunt străine sau îndepărtate.

În al treilea rând, consilierea este binevenită în situația modificării statutului profesional al adultului, respectiv, avansarea, trecerea în șomaj, reconversia sau pensionarea.

Zona distinctă creată între consilierea educațională (disponibilă în forme școlare / academice instituționalizate) și consilierea oferită de angajator în spațiul specializat de muncă reprezintă teritoriul unde, pentru adultul contemporan, este necesar și binevenit sprijinul complex de tipul consilierii carierei. Pe de altă parte, statul însuși este interesat de reducerea impactului negativ al schimbărilor de sistem pe care le promovează în rândul forței de muncă active / ocupate, iar consilierea este una dintre măsurile active.

Fiecare epocă imprimă standarde și tendințe, certifică experiențe de succes în viața individuală și de grup, aducând treptat atingeri de esență vechilor tipare prin care erau socotite ca atare justa măsură, binele, utilul și alte valori general-umane. În efortul de a explica dezvoltarea consilierii carierei adulților la sfârșitul anilor '90 în occident, ca fenomen de răspuns la înstrăinarea indusă de modernitate, precum și de a clarifica misiunea socială a profesioniștilor în consiliere, Sanders (1997) observa circumstanțele sociale-personale și rolul interfeței profesie-tehnologie:

- conceptul de “viață bună” include, pe lângă confortul cotidian, îmbunătățirea calității vieții și o bunăstare psihologică a indivizilor;
- vechiul spirit al sprijinului comunitar dispare treptat (familia lărgită, vecinătatea), parțial din cauza efectelor urbanismului, mobilității sporite, tehnologiilor moderne de comunicare;
- “suferința psihologică” (anterior cauzată de război, dezrădăcinare etc.) a luat forma stresului cotidian;
- la finele mileniului, lumea occidentală este deziluzionată de eșecul tehnologiilor de a face lumea perfectă, motiv pentru care se îndreaptă spre consiliere ca remediu “mai natural” pentru stres;
- cultura tehnologică a îndepărtat omul de “sinele spiritual”, iar consilierea oferă speranța redescoperirii sau reînnoirii acestei legături. Un simptom este că afirmarea *sine*-lui / conștiinței de sine, importantă în toate abordările teoretice din consiliere și concepțiile filozofice despre om, servește ca mijloc de a acoperi “golul spiritual” din viața modernă.

Imaginea *eficienței consilierii în diferite circumstanțe de viață* este reflectată de efectele sale durabile, prin instrumentarea persoanei cu capacități de gestionare

a propriei vieți și de asigurare a autocontrolului, cât și prin ameliorarea fenomenelor negative de masă (Sanders, 1997):

- reducerea cu până la jumătate sau chiar încetarea consumului de medicamente (tranchilizante și antidepresive) la pacienții aflați în tratament;
- recunoașterea de către clienții adulți a efectelor benefice ale consilierii, care a favorizat împlinirea "majorității sau aproape a tuturor nevoilor";
- scăderea indicelui de infraționalitate la băieții instituționalizați în centrele de reeducare și menținerea efectului de comportament ameliorat pe durata de până la doi ani și jumătate de la intervenție;
- constatarea preferinței studenților de a solicita servicii specializate de consiliere în raport cu angajarea de discuții informale cu colegii.

Ideea de "ajutorare" este un slogan pentru cultura contemporană, în încercarea de a recupera legăturile individului cu semenii și comunitatea. Există câteva accepțiuni de nereconciliat asupra acestui concept (Sanders, 1997) din care consilierea își extrage argumentele pentru a-și defini locul și rolul în lumea modernă:

- *(auto)ajutorarea ca inițiativă în interes personal* - înseamnă că trebuie să fii dur într-o lume dură, iar consecvența și lipsa de scrupule sunt suficiente celor orientați spre succes în "jungla omenească";
- *ajutorarea ca un act colaborativ* - se referă la credința că cei puternici au datoria de a se îngriji de cei slabi de pe poziția unui "parteneriat cooperativ" între egali, pentru ca aceștia din urmă să devină membri deplini și activi ai societății, iar rolurile polare sunt interșanjabile;
- *ajutorarea ca o comandă divină* - versiunea optimistă este că cei ce oferă ajutor celor mai puțin norocoși vor fi mai aproape de împlinire spirituală și mântuire; versiunea pesimistă este că cei ce traversează întâmplări nefericite ispășesc fapte trecute, iar ajutorul de care au nevoie este de tipul orientării spirituale sau nonintervenției pentru ca ei să-și asume consecințele.

Cele trei variante de înțelegere a ajutorării sunt tributare valorilor diferite pe care sunt construite (individuale, societale, religioase), iar departajarea lor nu este un fapt decât în planul analizei teoretice a fenomenului care influențează actul structurat de consiliere într-o manieră sau alta. În activitatea curentă, consilierul carierei adulților trebuie să deceleze concepția despre muncă a clientului, să plaseze cazul în context real și să-l asiste în sensul realizării potențialului uman maxim.

Actul de consiliere nu este eminentemente neutral, ci ne apare impregnat cu valori șlefuite de-a lungul experienței individuale, contactului cu persoane semnificative, reperelor și modelelor culturale asumate, atât de client, cât și de consilier. De aceea, ambii agenți implicați în relația de consiliere trebuie să extragă unul de la celălalt și de la situația nou creată acele elemente care îi pot ajuta să ajungă spre un moment superior, fie acesta de natura cunoașterii, experienței sau iluminării.

Dezvoltarea ontogenetică înregistrează parcursuri și ritmuri diferite, fie că ne referim la planul bio-corporal, psiho-cultural, ori socio-relațional. Poziția de adult este determinată, concomitent, de statutul și rolurile asociate vârstelor mature (post-tinere), precum și de gradul de recunoaștere externă din partea instanțelor de socializare validate în spațiul de referință. Sunt notorii cazurile de “copii bătrâni”, ca și cele de “adulți infantili”, iar asocierile sunt doar în prima lor jumătate referitoare la vârsta cronologică; paradoxul se creează abia când vârsta mintală sau socială neagă vehement sau este defazată față de trăsăturile care, în mod tradițional, se revendică de la profilul standard al vârstei. Exotice sau bizare, scandaloase sau atrăgătoare, aceste decalaje între media de atribute specifice vârstei și nuanțele evoluției individuale dau măsura ființării noastre în lume.

Despre *stadiul de dezvoltare a sine-lui*, înainte de a începe procesul de consiliere, Sanders (1997) exprimă în patru ferestre posibilitățile de combinare și legătura dintre scopuri (obiectivul în muncă) și resurse (informaționale, emoționale, de autoritate și putere), cu alte cuvinte dintre efortul personal depus în motivarea / urmărirea sarcinii și sprijinul exterior (consilier, prieten, persoane interesate).

	Miză mare (provocare)	
--	-----------------------	--

Sprijin scăzut	<i>1 - situație înfricoșătoare, devenim defensivi sau ostili</i>	<i>2 - situație de echilibru, se poate stimula participarea activă la autoexplorare</i>	Sprijin masiv
	<i>3 - situație neprovocatoare, devenim dezinteresați</i>	<i>4 - situație confortabilă și plăcută, fără rezultate însemnate</i>	
Miză mică			

Consilierul este conștient că situațiile concrete de ajutorare nu se pot repeta cu aceleași rezultate, de aceea este important să-l abiliteze pe individ în dozarea efortului profesional, formularea finalităților, evaluarea de proces, regruparea, auto-motivarea. Aceasta din urmă este un demers formativ de durată, ale cărui efecte nu sunt permanente, ci se înnoiesc pe măsură ce individul își restructurează schemele (cognitivă, experiențială, afectivă, relațională). Însă modelul de lucru asupra propriei persoane și sprijinul discret din partea unui profesionist sunt elemente care promit autonomizarea persoanei în raport cu situații ulterioare de viață.

Studiile de psihologia vârstelor surprind diferențe semnificative între tineri și adulți în privința conduitei generale față de educație și formare. Adulții par să apeleze mai mult decât tinerii la consiliere individuală, sunt mai asertivi și obiectivi în așteptările față de consiliere, datorită problemelor de viață care însoțesc destinul lor profesional, maturizării sociale și experiențelor inter-personale și instituționale variate.

Tinerii	Adulții
<i>Alegerile sunt previzibile și pregătite</i>	<i>Alegerile sunt imprevizibile și nepregătite</i>
<i>Se află în situații comune, de grup</i>	<i>Se află în situații individuale, singuri</i>
<i>Au contact cu sistemul de învățământ</i>	<i>Nu au legături cu sistemul de învățământ</i>
<i>Se află în situații obișnuite</i>	<i>Se pot afla în situații neobișnuite / extraordinare</i>
<i>Li se pare normal să ceară ajutor, datorită lipsei de experiență</i>	<i>Nu li de pare firesc să ceară ajutor, deoarece (se) presupun(e) că ar trebui</i>



	<i>să se descurce pe cont propriu</i>
<i>Văd mai degrabă posibilitățile</i>	<i>Văd mai degrabă obstacolele</i>
<i>Sunt gata să-și asume riscuri</i>	<i>Sunt mai puțin dispuși să-și asume riscuri</i>
<i>Nu au obligații financiare</i>	<i>Sunt răspunzători de standardul financiar propriu și al altora</i>
<i>Oferta educațională este relativ clară și structurată</i>	<i>Oferta educațională este neclară și fluctuantă</i>
<i>Frecvența obligatorie</i>	<i>Frecvența facultativă</i>
<i>Evaluarea este regulată și standardizată</i>	<i>Evaluarea se face la intervale mai mari și în forme mai variate</i>
<i>Învățarea este condiționată subiectiv de elementul de noutate</i>	<i>Învățarea este apreciată prin valoarea practică adăugată</i>
.....	.....

În spațiul tinereții se constată tendința prelungirii etapei de socializare secundară (prin instituțiile de educație și formare) în detrimentul socializării terțiare (prin asumarea profesiei). Semnalul de alarmă nu este că școlarizarea capătă pondere tot mai însemnată (ca durată și apreciere socială), ci că *se amână decizia ocupațională* din considerente de instabilitate a pieței muncii, uzură morală rapidă a pachetului de formare inițială, necorelare dinamică a ofertei educaționale cu cerințele profesiilor aflate “pe val”. Ca urmare a acestui fenomen, tot mai mulți tineri se află în “situație pedagogică” (Barna, 1995), respectiv în curs de școlarizare, specializare, reciclare, perfecționare etc. pentru o mare parte a vieții lor active. Beneficiul pe termen lung al capitalului investit în formarea continuă a adulților rezidă în capacitatea lor sporită de a regenera societatea în toate sferile sale.

Se poate vorbi despre *socializare profesională* ca proces specific vârstei adulte, care se desfășoară pe un continuu temporal având următoarele marcaje: (Nireșteanu și Ardelean, 2001):

- 17-22 ani („profesionalizarea anticipatorie”) - alegerea și pregătirea pentru profesie;

- 40 ani (“criza de la mijlocul vieții”) - profesia se află în dezacord cu celelalte dimensiuni ale *sine*-lui, bilanț sever cu efecte mobilizatoare sau deprimante;
- 60-65 ani (“tranziția târzie a adultului”) - restrângerea progresivă a activității și retragerea profesională; în țările occidentale se oferă programe specifice de menținere a relațiilor sociale ale persoanelor din această categorie, noi satisfacții și motivații în viață care să compenseze modificarea de direcție dinspre profesional spre privat.

În sens larg, viața profesională se desfășoară între vârsta minimă de încadrare în muncă și cea maximă admisă pentru pensionare într-un sistem dat. În sens restrâns, durata vieții profesionale depinde de opțiunea individuală de a deveni activ / a se dezangaja de pe piața forței de muncă, de reglementările politicii ocupaționale (drepturi și obligații). Între aceste coordonate, orice formă de schimbare a calificării, prestare alternativă sau beneficierea de drepturi în baza muncii depuse sunt considerate activitate profesională.

Dintr-o perspectivă exterioară individului, *elementele care compun profesia* sunt următoarele (Nireșteanu și Ardelean, 2001):

- *pregătirea teoretică și practică specifică* - reprezintă nivelul minim în orice demers de profesionalizare; la limită, se poate accepta că singură practica este elementul-cheie numai în cazurile ocupațiilor exclusiv nestandardizate care se transmit în interiorul comunităților închise și învechite. De altfel, într-o lume dinamică a ocupațiilor, deprinderile transferabile căpătate deopotrivă prin muncă și învățatură sunt înalt valorizate și reprezintă garanția înnoirii din interior a respectivelor sectoare de activitate;
- *nivelul de competență* care să permită recunoașterea eficienței unei activități profesionale prestate conform standardelor pieței;
- *monopolul legal asupra procedurilor de recrutare și organizare a muncii* - angajatorii sunt responsabili de modalitatea de acces, exercitarea rolului profesional, dozarea efortului specific calificării și poziției, recompensarea diferențiată, încurajarea promovării etc.;

- *codul etic și deontologic* - set de principii aplicabile profesiei sau unui grup de profesii înrudite și care trasează cadrul general de interacțiuni și semnificații specific domeniului.

Autorii nu iau în considerare variantele moderne de asumare și exercitare a profesiei, dar este un fapt real că are loc o continuă inovare a formelor tradiționale de muncă. Individul caută să se elibereze de sarcinile rutiniere, consumatoare de timp și energie și astfel, se dedică activităților profesionale creative, pe care sistemul ar trebui să le încurajeze ca și catalizatori interni.

### **Mobilitate, adaptare și (auto)formare profesională**

*Statutul de adult* se exprimă în trei planuri distincte și complementare: *socio-politic, profesional și familial*. În cadrul analizei noastre, accentul este pus pe coordonata *integrare socio-profesională*, pe fundalul unui intens proces de *mobilitate socială*. Barna (1995) dă sens mobilității sociale ca “încadrarea în muncă în alt mediu decât cel de proveniență”, ceea ce ar putea să ne conducă spre înțelegerea profesiei ca element inițiator și determinant în activarea socializării la vârstele adulte, respectiv integrării complete în circuitul familie-mediu social-expresie civică / politică.

Individul este perceput în dimensiunea sa autodidactă, auto-formativă, auto-centrată, drept pentru care schimbarea în profesie atrage după sine efecte la nivelul vieții private și, abia consecutiv, în viața socială. Discuția se cere diferențiată în cazul populației din zone mono-ocupaționale, unde perpetuarea unei preocupări nu oferă alternativă, ci închide orizontul unei dezvoltări complete.

Modalitatea de adaptare pe care autorul o vede caracteristică tinerilor din societatea contemporană este de tip “inter-generațional, socio-profesional și teritorial”. *Adaptarea* (ca rezultat al acomodării și asimilării piagetiene) se realizează în mod natural și în perimetrul profesiei, atunci când individul bine integrat în comunitate conștientizează limitele exercitării tradiționale a modelului ocupațional învechit și caută ieșiri creative din sistem, de felul: ameliorării procesului de producție, ajustării produselor, modernizării echipamentelor, diversificării furnizorilor și / sau distribuitorilor, explorării resurselor neconvenționale etc.

*Mobilitatea profesională* poate fi privită din dublă perspectivă: pe durata angajării individuale (caz deja analizat) și trans-generațional.

Imaginea publică a unor grupuri socio-profesionale suferă în diferite epoci modificări majore, cu consecințe asupra statutului individual al celor ce fac parte din grupurile respective. Este cazul artiștilor, care cu 50 de ani în urmă luptau pentru numele profesiei împotriva curentului general de neacceptare, iar acum cariera artistică și abilitățile corespunzătoare artei sunt maximal valorizate în toate domeniile profesionale. În aprecierea atractivității unei ocupații sau familii ocupaționale, sunt de luat în considerare statutul social pe care îl oferă, dar și resursele individuale, oportunitățile de studiu, muncă, promovare.

În perioada actuală, antropologia culturală și statistica forței de muncă semnalează un transfer în sens ascendent de la păturile inferioare spre cele superioare, în goana omului după statut, prestigiu, câștig material și în condițiile egalității șanselor la intrarea în programele de formare profesională.

Un alt factor care stimulează mobilitatea este, conform lui Nireșteanu și Ardelean (2001) "conflictualitatea intrapsihică", adică "dezacordul intern între identitatea biografică, tipologică și poziția profesională", sub forma unei tensiuni care se cere suprimată în vederea restabilirii unui optim psihic general. De aceea, individul caută modalitățile potrivite pentru a-și justifica ambiția / delăsarea, aspirația spre promovare / auto-suficiența. Consilierul este un partener de dorit în această aventură personală, care îl sprijină pe client să se confrunte cu problemele sale, îi lansează provocări, îl invită la autocunoaștere și-i deschide oportunități.

Mobilitatea vizează capitalul uman existent, respectiv capacitatea acestuia de a identifica oportunitățile de pe piața muncii și încercarea de a și le apropia, în sensul ajustărilor reciproce. După Suciu (2000), există trei dimensiuni ale mobilității profesionale:

- *externă* (mutarea de la o companie la alta cu păstrarea profilului de activitate și rolurilor profesionale anterioare, de obicei, pentru prestigiul social asociat noii companii ori pentru beneficiile colaterale preconizate) - se poate dovedi benefică pentru individ ca experiență, dar rezultatele profesionale sunt slabe, cel puțin la început de carieră;

- *internă* (schimbarea poziției / promovarea în interiorul aceluiași domeniu de activitate / companii) - o mare parte din cunoștințele și experiența de muncă a persoanei se păstrează și capătă o nouă valoare profesională;
- *ocupatională* (înlocuirea domeniului de activitate și desfășurarea activității în alte zone profesionale) - proces de regulă costisitor ca durată, energie, investiție în recalificare / reconversie / formare continuă).

Există spații unde o anumită cultură a muncii (Suedia, 1990, conform Harkman în Suci, 2000) face ca mobilitatea externă să scadă, iar cea internă să crească odată cu următoarele variabile:

- *timpul petrecut la aceeași companie* (mobilitatea este relativ mare în primul an de angajare, iar după 10-13 ani se stabilizează);
- *perioada în care se practică aceeași meserie* (mobilitatea externă nu mai este o perspectivă atrăgătoare după 10 ani de carieră);
- *durata de școlarizare* (educația post-obligatorie de peste 12 ani sporește de 3-4 ori șansele de mobilitate internă);
- *domeniul de activitate* (angajații din sfera serviciilor publice - bancare, asigurări - sunt mai puțin înclinați spre mobilitate externă);
- *vârsta* (relativă constanță pentru grupa 30-35 ani, după care se observă scăderea lentă a mobilității profesionale).

*Modelul profesional* se construiește, de regulă, ca arhetip al aspirațiilor, proiecțiilor, confirmărilor primite de individ în perioada de formare inițială; uneori debutul acestui proces este extrem de timpuriu, alteori este tulburat sau stagnează din cauza dificultăților de concentrare, lipsei de repere, inconsecvenței etc. Modelul poate lua forme concrete (personaje familiare, afectiv reprezentative sau notorii) sau ambigue, conform cu dubla sa determinare (interioară și exterioară). După Nireșteanu și Ardelean (2001), sursele de emergență și ajustare a modelului profesional sunt următoarele:

- *experiențele copilăriei și adolescenței* - existența și frecvența contactului cu persoane semnificative în zona profesiei / carierei,

orientarea pregătirii inițiale în direcție auto-asumată, confirmări succesive ale progreselor realizate în îndeplinirea scopului;

- *mass-media* - capacitatea de manipulare în sensul construirii / demolării unor mituri prin mijloace specifice;
- *culturale* – ethos-ul specific matricei de viață (originea + referința + aspirația) acționează implicit, la nivelul violenței simbolice asupra individului, impunându-i moda, normele de apreciere, convențiile sociale agreate de o anumită grupare investită cu oarecare autoritate.

*Formarea profesională și adaptarea profesională* pot fi definite ca etape distincte ale procesului de educație permanentă, premise ale creșterii și dezvoltării economico-sociale și desăvârșirii personale prin muncă. Alături de factorii demografici, economici și sociali, *formarea* contribuie la conturarea ofertei de muncă, pe când *adaptarea* este menită să faciliteze compatibilizarea resursei umane cu cerințele pieței muncii, permițând astfel modelarea ofertei în funcție de cererea de muncă.

Spectrul *calificărilor* variază după cerințele angajatorului și postului de muncă, expertiza formatorilor, receptivitatea și mobilitatea forței de muncă. Piața muncii internă și internațională sunt în căutare de persoane care au dobândit anumite calificări cu recunoaștere largă, însă, pe lângă acestea, dispun și de abilități transferabile în domenii conexe ori neînrudite. Astfel, Suciu (2000) distinge între:

- *calificările ocupaționale* - cunoștințe și deprinderi pe care individul le-a obținut prin educație formală sau alte forme de instruire post-școlară (cursuri de profesionalizare, pregătire la locul de muncă);
- *slujba* - ansamblu de sarcini concrete care revin unui lucrător într-o organizație de muncă;
- *calificările cerute* - depind de schimbările din structura sectorială a unei economii, cât și de dezvoltările tehnologice, organizaționale sau de altă natură, care survin în interiorul unui anumit domeniu de activitate;
- *calificările oferite* - sunt influențate de mutațiile relative la investiția în capitalul uman, mutații care pot fi demografice (de exemplu:

îmbătrânirea, creșterea ratei de participare a femeilor pe piața muncii) sau psiho-sociale (acceptarea influenței pozitive a tehnicilor moderne de informare și comunicare în tot mai numeroase câmpuri profesionale) și care vin dinspre furnizorii de formare spre forța de muncă.

O condiție esențială pentru păstrarea flexibilității în exercitarea profesiei este *pregătirea continuă*. În înțelegerea comună, pregătirea profesională se consideră încheiată în momentul atestării unei calificări; în fapt, acesta reprezintă doar confirmarea unor aptitudini bazale (necesare, nu și suficiente) și o platformă pentru construirea unui traseu profesional ulterior complex. În perspectiva pregătirii continue, adultul are nevoie să-și identifice nevoile și oportunitățile corespunzătoare în diferite momente ale carierei sale, să se raporteze creativ la învățare, să distingă și să articuleze noul cu vechiul și să reacționeze pozitiv la provocările mediului profesional (stil de muncă, climat competițional, autorități de profil).

În general, orice companie care se respectă trebuie să promoveze o *politică a gestionării și dezvoltării resurselor umane* care să fie coerentă cu managementul său strategic (Suciu, 2000). În acest sens, un personaj de bază este *consultantul în probleme de orientare și consiliere*, care conlucrează sau chiar face parte din *staff*-ul managerial și a cărui arie de competență cuprinde:

- identificarea cerințelor de calificare care derivă din strategia de ansamblu a firmei în raport cu solicitările pieței;
- informarea asupra traseelor alternative de formare profesională;
- cunoașterea nivelului de performanță în muncă al angajaților;
- organizarea / recomandarea unor forme de specializare pentru persoanele cu potențial de învățare;
- asigurarea unor debușee profesionale în cazuri critice (restrângerea activității, incapacitate de muncă).

*Metodele de stimulare a preocupărilor auto-formative* pe care consilierul le poate sugera sau folosi cu valoare de exemplu în cadrul ședințelor de consiliere sunt următoarele (Barna, 1995):

- *auto-convingerea* – sprijinirea individului în configurarea unei poziții clare față de aspectul discutat, asigurarea unui climat propice pentru luarea deciziei;
- *auto-comanda* - abilitarea individului de a aprecia singur când și cum trebuie să intervină în realizarea scopurilor auto-propuse;
- *auto-aprecierea și auto-critica* - stimularea folosirii contextuale a instrumentelor de auto-evaluare, în relație directă cu semnificația personală și socială a gestului considerat;
- *auto-sugestia* - departe de a se referi la tehnicile freudiene de analiză, sugestia aplicată propriului *eu* este o metodă conștientă de întărire a controlului și încrederii în capacitățile proprii. Odată cu primele efecte pozitive ale acțiunilor auto-propuse, individul conștientizează raporturile cu propriul psihism și devine capabil să le amelioreze progresiv;
- *comunicativitatea* - aptitudine generală care trebuie dezvoltată diferențiat atunci când vizează relațiile cu ceilalți sau bilanțul competențelor personale;
- *exemplul* - se referă la orientarea spre modele realiste și învățarea din experiența altora, cu maximă precauție la interpretarea factorilor favorizanți / defavorizanți;
- *jocul* - metodă agreată de adulți, cu condiția să aibă finalitate declarată și durată rezonabilă. Resursele stimulate de situația ludică sunt nebănuite și pot lua forma creativității, transferului de energie pozitivă, deblocării unor stereotipuri etc.
- *auto-exersarea* - experiențele revelatoare, aducătoare de satisfacții sau necesare pentru dezvoltarea individului trebuie înțelese în lumina lor de mijloace auto-asumate pentru maximizarea rezultatelor adaptative. În măsura în care raza lor de acțiune nu dăunează mediului relațional, ele pot fi utilizate ca tehnici de creștere personală, cu sau fără asistența specialistului.



## Factori implicați în alegerea și dezvoltarea carierei

McDowell și Hostetler (2001), preocupați de momentul - variabil - când identitatea se „împlinește” prin profesie, menționează o serie de *factori care pot interveni în procesul alegerii și dezvoltării carierei*:

- *presiunea familiei* - situație în care persoanele apropiate se simt îndreptățite să impună propriul model de urmat, indiferente la opoziția fățișă sau resimțită din partea tânărului; uneori, în numele celor mai nobile intenții, familia de origine întreține starea de infantilism a tânărului și îi accentuează dependența;
- *presiunea societății* - definește și impune în colectivități largi tipare profesionale investite cu o anumită semnificație la un moment dat, lansează “mode” în alegerea, exercitarea și valorizarea profesiilor;
- *circumstanțe* (situația financiară, rolul de părinte, statutul marital) - pe de o parte, există situația când aceste coordonate sunt favorizante carierei, în sensul că susțin sau predispun individul la o compatibilitate înaltă cu domeniul profesional vizat; pe de altă parte, este cazul în care aceste date împiedică o evoluție normală a carierei în raport cu personalitatea individului, cel puțin în absența unor eforturi evidente de compatibilizare;
- *performanțe din trecut* - individul poartă cu sine istoria personală în ceea ce privește aspirațiile, încercările, regroupările, satisfacțiile legate de profesie sau orizontul profesional; acestea pot fi factori de disonanță în condițiile în care s-au asociat cu eșecuri, dezamăgiri, atingeri ale ego-ului profund etc.;
- *personalitate* - există trăsături de personalitate pe care anumite sfere ocupaționale le pun în valoare, iar altele le inhibă; de asemenea, modul în care individul se raportează la profesie este dat, în mare măsură, de dominantele sale cognitive / afective / volitive și de îmbinarea acestora. Capacitatea de adaptare reciprocă a celor două sisteme de referință este răspunzătoare de optima inserție socio-profesională a individului, precum și de înnoirea modului în care munca poate fi exercitată cu succes într-un anumit domeniu;

- *preocupări și atitudine* - cazul fericit când preocupările formale coincid sau sunt completate prin interese personale de cunoaștere sau explorare are ca revers situația în care atitudinea explicită față de munca propriu-zisă este subminată, la un moment dat, de interese personale opuse. Conflictul interior poate genera destructurarea relațiilor cu persoanele semnificative din mediul de muncă ori neglijarea unor motive puternice care nu corespund căii profesionale alese;
- *sistem personal de valori* - este analizat prin prisma a trei tipuri de valori disjuncte:
  - ajutorarea oamenilor - orientarea spre relațiile cu colegii, căutarea recompenselor de tipul prieteniei, colaborării;
  - câștigul material - aprecierea situațiilor de muncă și a relațiilor profesionale după aportul măsurabil pe care îl pot avea la bunăstarea personală;
  - oportunitatea de a fi creativ - libertatea de a aduce îmbunătățiri spațiului de muncă este pentru unii oameni o răsplată în sine, drept pentru care își exprimă creativitatea în diferite forme și momente; această valoare este cheia progresului organizațional și individual;
- *credința* - întemeierea alegerii profesionale pe convingerea că există o singură cale valabilă către desăvârșirea fiecăruia; aceasta implică asumarea unor riscuri legate de alterarea motivelor inițiale, dezvoltări ulterioare în profesie sau la nivelul personalității, tentația explorării unor teritorii necunoscute. Orice alegere este perfectibilă și nu trebuie să plătească tribut unei convenții rigide auto-asumate; credința trebuie investită în ideea că omul trece prin experiențe (inclusiv profesionale) care îl fac mai bun, îi revelează capacitățile și îi arată mai clar calea de urmat în viitor.

Pentru a evita subangajarea persoanei sau instalarea sentimentului de eșec în relație cu munca, se recomandă consilierilor să acorde atenție anumitor *elemente de risc*. Considerațiile nu se aplică în mod automat, dar există potențiale pericole pe

care adultul le poate evita sau depăși în cunoștință de cauză, cu sprijinul consilierului carierei. Informații generice despre cazuistica în probleme similare, alături de date curente despre dinamica ocupațiilor și metode moderne de interacțiune cu adultul constituie arsenalul consilierului profesionist, care convertește evenimentele indezirabile din viața clientului în tot atâtea prilejuri de reflecție, învățare, reconsiderare, motivare.

- *insatisfacția* - ar fi o eroare ca lipsa întăririlor imediate pe care sconta individul să se transforme în motive de nemulțumire față de profesie; primele satisfacții pe care le oferă munca se referă la integrarea într-un colectiv de egali sau de persoane de la care se poate învăța, recunoașterea unui statut la care individul aspira, deschiderea spre multiple posibilități de dezvoltare personală și profesională. Însă când sentimentul de neîmplinire prin profesie persistă și nu pare să existe o soluție de ameliorare, se cer luate măsuri de tipul: reorientare, consiliere de grup sau ajustarea stilului personal sau colectiv de muncă;
- *instabilitatea* - temperamentele mobile au dificultăți structurale în a se conforma timp îndelungat aceluiași tip de misiune cu care s-au angajat în profesie; variante ale instabilității în relație cu cariera sunt: dorința continuă de perfecționare, intenția frecvent resimțită / exprimată de a părăsi locul de muncă respectiv, accentuarea neajunsurilor, crearea curentelor de opinie contrare politicii generale;
- *neplăceri emoționale* - linia de separare între privat (personal) și profesional este extrem de fragilă, de aceea trăirile din cele două spații au influențe reciproce care se cumulează la nivelul eu-lui. Oricât de mult și-ar dori persoana ca neplăcerile din sfera serviciului să nu interfereze cu restul preocupărilor sale, este practic imposibilă disocierea planului profesional din conceptul unitar al sine-lui. În mod similar, satisfacțiile profesionale dau tonus individului ca întreg, iar energiile astfel venite dinspre viața publică spre cea privată nu mai sunt blamate;
- *image de sine nefavorabilă* - pe tot parcursul vieții adulte, dar mai ales în perioada de formare, individul are nevoie de confirmări și

reconfirmări ale poziției sale, ca elemente ale imaginii de sine realiste și consistente. Desigur, este important și nivelul încrederii în sine, astfel ca imaginea despre propria persoană să aibă susținere și argumentare, deopotrivă din interior și din exterior. Profesia contribuie la conturarea imaginii de sine prin elemente legate de competențele angajabilității, acceptarea autorității, sociabilitatea, capacitatea de inovare a muncii, valoarea intrinsecă a satisfacțiilor profesionale etc.;

- *consecințe spirituale* - alegerile în profesie trebuie să fie destul de flexibile pentru a nu induce efecte grave și permanente în psihismul persoanei. Un anumit nivel de ne-împlinire sau împlinire parțială a sarcinilor de serviciu poate însemna o dramă pentru indivizii nesiguri sau care nu interpretează profesia ca pe un accesoriu necesar dar nu și suficient al omului modern. Profesia reprezintă un nod important în rețeaua de efecte reciproce pe care le au venitul, standardul de viață, statutul social, satisfacția generală a vieții, contactele sociale, bunăstarea emoțională, respectul de sine, modul de utilizare a timpului.

Studiile efectuate pe teritoriul comun al psihologiei muncii și managementului organizațional au oferit date despre *tipologia comportamentului profesional* (Nireșteanu și Ardelean, 2001), utile în analiza eficienței corporatiste:

- *Pasionatul* este supraimplicat în profesie, pare inepuizabil, interesat de performanțe, absorbit de ceea ce face.
- *Avangardistul* stimulează, coalizează, dă direcție acțiunilor celor din jur în vederea îndeplinirii unor scopuri care nu par imediat realizabile.
- *Eruditul* teaurizează cunoștințe și informații profesionale și din alte domenii, dar este preocupat de detalii în care riscă să se piardă.
- *Constructorul* poate modela, îmbogăți și finaliza proiectele incomplete dintr-un domeniu de activitate.
- *Estetul* este înclinat spre soluții elegante și uneori formale, încearcă să extindă atribute estetice asupra tuturor segmentelor activității profesionale în care este implicat.

- *Diagnosticianul* acționează rapid și exact, mai ales în etapa de început a activității, decelând avantajele și dezavantajele proiectelor în lucru.
- *Analistul* elaborează critici asupra fazelor activității la care ia parte, referindu-se la cât mai multe repere specifice domeniului.
- *Nonconformistul* este curios, mobil, interesat de nou, dar prin căutările sale permanente nu depune efort constant și îndelungat, eschivându-se de la obligațiile muncii în comun.
- *Conceptualul* caută să găsească soluții la problemele profesionale prin descifrarea legilor și normelor aferente domeniului în care este angajat.

Deosebit de interesante sunt consecințele pe care oglindirea tipologiei umane în mediul de muncă (în raport cu sarcina, colegii, puterea în organizație, forța de persuasiune) le poate avea asupra deciziilor de formare a echipelor de lucru, investirea cu autoritate formală, impunerea unui anumit stil de muncă, promovarea climatului etc. Un exemplu de compatibilitate ar fi un șef "constructor" cu subordonați "analști", iar pe de altă parte o întâlnire nefericită ar fi între un șef "conceptual" cu colaboratori "esteți". Stagiile de *team-building* și dezvoltare personală care se organizează în companii atente la dinamica internă a resurselor umane vizează, în special, armonizarea trăsăturilor cu efect de creștere a productivității muncii, cu cele care dau satisfacții personale.

### **Morala contemporană a muncii**

În vremurile pe care le trăim, se acceptă că are loc o răsturnare dramatică a felului cum pot fi livrate servicii și produse (în rețea de distribuție piramidală, *on-line* etc.), în schimb nu se pune la îndoială esența muncii ca implicare a individului în activități productive / creative. Nireșteanu și Ardelean (2001) menționează următoarele chestiuni ca fiind simptomatice:

- *imigrația* - fenomen încurajat la nivel mondial prin deschiderea granițelor, internaționalizarea ocupațiilor, nevoia statelor occidentale de forță de muncă specializată necostisitoare și, nu în ultimă instanță, la nivel individual, de mirajul unor spații necunoscute și provocarea

reprezentată de posibile achiziții (competențe, recunoaștere, statut, câștig material). Pericolul este ca migrația forței de muncă să cunoască un singur sens, respectiv ca acumulările (de cunoaștere, experiență, bănești) să nu se întoarcă spre surse, iar imigrația să rămână singura perspectivă satisfăcătoare pentru coorte întregi de tineri / adulți;

- *atitudinea față de muncă* - înregistrează variații semnificative odată cu modelul epocii. Se disting două mari curente coexistente în atitudinea generală față de muncă: încrederea că o carieră se construiește prin acumulări progresive (de aici consecvența și perseverența în domeniul de expertiză) și goana după oportunități spectaculoase (de aici unele reușite sau eșecuri răsunătoare). Poziția individului față de muncă este tributară exemplului din zona sa proximală de cunoaștere, dispozițiilor, intereselor, capacităților, voinței, istoriei personale în raport cu perioada de formare, climatului de muncă etc. De aceea, consilierul trebuie să aibă înțelegerea completă a tabloului de factori sus-amintiți când se confruntă cu modificări de viziune asupra muncii la clienții săi;
- *etica muncii / determinismul religios* - fundamentarea biblică a muncii este o realitate cu valoare de orientare care obligă pe unii să se conformeze anumitor roluri profesionale (Adam - grădinar, apoi fermier; Noe - constructor de nave; Matei - vameș; Luca - medic și istoric; Pavel - fabricant de corturi, misionar), văzute ca surse de satisfacție prin activitate;
- *semnificația valorică a muncii* - munca poate fi înțeleasă ca scop (valoare în sine) sau mijloc (valoare utilitară) în viața omului;
- *cultura managerială a organizației* - diferite tipuri de organizații cultivă anumite profiluri de șefi / subalterni, structuri de putere, criterii de promovare, modalități de comunicare, control, influențare, distribuția sarcinilor, rezolvarea conflictelor, luarea deciziilor. În consecință, cultura organizației are ascendență asupra modului cum individul se percepe în relație cu sarcina, colegii, autoritatea și munca în sine.

În spațiul nostru cultural se relevă germenii procesului de modernizare a structurilor ocupaționale, marcat de *aparitia unor noi categorii socio-profesionale*. Acest proces este unul natural în condițiile economiei aflate în tranziție spre sistemul de piață liberă, concurențială. La sfârșitul mileniului, ancheta asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO, 1998, citată de Suciu, 2000) arată că majoritatea românilor nesalariați (40%) sunt lucrători pe cont propriu, lucrători familiari neremunerați, patroni. Noile categorii au apărut ca urmare a schimbărilor produse în repartizarea forței de muncă pe forme de proprietate, respectiv prin reducerea semnificativă a ponderii populației ocupate în sectorul public (la 35% în anul 1998) și amplificarea ponderii populației active în sectorul privat (56%).

Persoanele mature (35-49 ani) reprezintă segmentul de populație cel mai consistent, concentrat în sfera ocupațiilor intelectuale (peste jumătate sunt conducători și funcționari superiori în administrația publică și unitățile economico-sociale, specialiști cu ocupații intelectuale și științifice, tehnicieni, maiștri și asimilați). Comparativ, tinerii (25-34 ani) par atrași de munca operativă în servicii, comerț și industrie, pe când adulții târzii (50-64 ani) se regăsesc cu precădere în agricultură, silvicultură și pescuit.

## **Paradigme în consiliere**

Marile școli de gândire au redus la esențe și justificat în concept și practică tendințele din consiliere. Fiecare a marcat contribuții importante la nivelul explicării nevoii de consiliere, rolului consilierului, metodologiei de specialitate, rezultatelor deduse din perioade consistente de validare.

1. *Consilierea psiho-dinamică* (freudiană) consideră psihicul ca fiind un teritoriu al conflictelor interne inconștiente, cu sursa în copilărie, fapt ce îi împiedică pe unii indivizi să dezvolte relații personale și interpersonale satisfăcătoare în etapele ulterioare ale vieții. *Sine*-le clientului este amenințat de impulsuri sexuale și agresive inacceptabile în plan conștient. Problemele apar atunci când sunt activate mecanismele de apărare a *eu*-lui, dar se dovedesc nepotrivite sau insuficiente în condiții de stres existențial, ori atunci când în trecutul familial au existat tensiuni cu persoane semnificative pentru client. Consilierul trebuie să aibă o atitudine de

neutralitate binevoitoare, ceea ce dă posibilitatea clientului să aducă în planul conștient orice fantezie în legătură cu ceea ce gândește sau simte. Tehnicile folosite în consilierea psiho-dinamică sunt: asocierea verbală liberă, interpretarea viselor, transferul, contra-transferul, destructurarea rezistenței. Privirea obiectivă și realistă asupra propriei persoane și probleme ocazionatează individului sporirea controlului în zona sentimentelor și descifrarea semnificației conflictelor bazale.

Aproape toate abordările contemporane datorează cel puțin câte ceva teoriei freudiene asupra psihismului uman. Ideile centrale utilizate în prezent vizează: motivația inconștientă, etapele de dezvoltare psiho-sexuală, motivele sexuale și agresive înnăscute, legătura dintre copilărie și comportamentul actual, caracterul înnăscut al mecanismelor de apărare față de experiențele neplăcute.

2. *Consilierea cognitiv-comportamentală* are următoarele dezvoltări: terapia rațional-emoțională (Ellis), terapia cognitivă (Beck), abordarea prin rezolvarea de probleme (D’Zurilla și Goldfried); acestea promovează următoarele idei centrale: gândirea determină modificări de comportament, procesele de gândire pot fi monitorizate și influențate, modificările de comportament pot fi obținute prin modificarea gândurilor. Sursa se află în cercetările pavloviene și skinneriene referitoare la comportamentul învățat prin întărire de-a lungul vieții. Oamenii sunt văzuți ca produs al proceselor de învățare, capabili să învețe comportamentele dezirabile (aducătoare de plăcere) și să renunțe la cele amendate social (cauzatoare de neplăcere) în vederea unei adaptări eficiente la mediul în care trăiesc. Problemele apar atunci când se mistifică acceptarea socială a unor comportamente.

Cogniția poate fi redusă la conceptul de “procesare a informației”, care se referă la elaborarea constructelor, ipotezelor și convingerilor despre sine, ceilalți și lume. Indivizii apelează uneori la *credințe negative și nerealiste, gânduri automate* sau *convingeri iraționale*, pe care le proiectează asupra problemelor personale și interpersonale.

Consilierul se ocupă de *evaluarea comportamentului* (intensitate, frecvență, durată), *analizarea acestuia* (prin modelul ABC, respectiv luarea în considerare a antecedentelor, comportamentului propriu-zis și consecințelor problemei), *planificarea intervenției* pentru atingerea unor finalități testabile. Tehnicile observaționale la care apelează comportamenaliștii sunt: managementul situațional, întărirea pozitivă, confruntarea instantanee, desensibilizarea sistematică etc.



3. *Consilierea umanistă* (terapia centrată pe persoană, Rogers) acordă valoare supremă experienței individului și concepției lui fenomenologice / subiective în raport cu lumea. Rădăcinile explicative se află în concepțiile lui Maslow și Perls despre potențialul înnăscut și tendința de autoactualizare. Ființa umană este în întregime responsabilă pentru viața sa și trebuie autonomizată în folosirea resurselor interne pentru creștere și dezvoltare personală.

Premisele relației de consiliere sau condițiile asigurării creșterii în viziunea centrării pe client sunt: *empatia* (diferită de “identificarea” cu clientul sau problemele lui), *congruența sau autenticitatea* (deschiderea cât mai mare spre propriile sentimente; provocarea de a fi el însuși, adică uneori predispus la eroare, vulnerabil, imperfect, neavând răspunsuri etc.) și *privirea pozitivă necondiționată / căldura / acceptarea* (capacitatea de a accepta clientul ca pe o persoană semnificativă, care merită atenție).

Comportamentul reflectă concepția pe care persoana o are despre sine, în expresie profundă (*sine*-le organismic). Uneori, *sine*-le autentic este diferit de cel construit pentru aprobarea celorlalți, ceea ce induce sentimente de vinovăție, autodenigrare și îndoială. Chiar în cazul persoanelor sigure pe sine, ceea ce se observă în afară poate fi fals și destructurat la o traumă neașteptată, prin forme de rezistență la dezvăluire (negarea, percepția distorsionată, căutarea obsesivă a aprobării din partea celorlalți). O persoană deplin funcțională și auto-actualizată este cea care se bazează pe propriile judecăți și decizii, respectiv care își este sieși sistem de referință.

4. *Curentul eclectic-integrativ* cuprinde teoriile hibride, dar nu mai puțin valoroase prin contribuția lor la articularea teoriilor “clasice” și încercările de modernizare a teoriei și actului de consiliere. Printre acestea, *abordarea integrativă* (Egan) vede individul ca pe un interpret activ în lume, care acordă semnificații gesturilor și evenimentelor, dezvoltă strategii de rezolvarea problemelor, caută oportunități și își stabilește scopuri. În raport cu un asemenea client, consilierul își propune:

- stabilirea unei relații de parteneriat (acceptare, colaborare);
- asistarea clientului în elaborarea planului propriu de acțiune;

- activarea resurselor interne ale clientului și acceptarea responsabilității de a deveni mai eficient;
- sprijinirea transferului de abilități și cunoștințe recent achiziționate spre situații de viață noi.

Consilierul trebuie să aibă deprinderi de prezență eficientă (atitudine relaxată, deschisă, contact vizual), de empatie (identificarea mesajelor-cheie ale clientului și integrarea lor în context), de ascultare activă a limbajului verbal și non-verbal, de impulsivitate a comunicării în situații de blocaj.

Egan prevede trei etape de realizare a procesului de consiliere, dar care nu sunt urmărite în mod strict. Clientul are libertatea de a înregistra dezvoltări neașteptate, care impun flexibilitate în utilizarea resurselor și redefinirea responsabilității față de sine. Etapele sunt, în esență, realizate cu participarea activă a clientului:

- *înțelegerea situației prezente* - identificarea și clarificarea problemelor, explorarea oportunităților, stabilirea priorităților, confruntarea elementelor negative (îndoieli, distorsiuni, percepții negative ale clientului);
- *formularea de scopuri și obiective* - evaluarea nevoilor reale, considerarea unor noi perspective, facilitarea procesului decizional, stabilirea planului de acțiune;
- *elaborarea strategiilor* - tranziția de la situația prezentă la cea dezirabilă se face conform unei planificări realiste, prin mobilizarea resurselor interne ale clientului și sprijinul social al rețelelor de auto-ajutorare.

### **Servicii europene de consilierea carierei adulților**

Conceptul de “*acompaniament socio-profesional*” (FSE, 2000) este utilizat pentru denumirea serviciilor publice care susțin integrarea și menținerea pe piața muncii a tinerilor / adulților. Mai jos, iată exemple de modalități în care se face acompanierea ocupării profesionale, costurile sociale implicate, efectele scontate și

programele oferite persoanelor care fac parte din sistemul educației adulților în diferite țări europene.

*Belgia* - inițiativă în spațiul sistemului de învățământ care țintește pregătirea tinerilor (15-25 ani) pentru profesie, prin alternarea modulelor de formare în centre specializate cu perioade de practică în întreprinderi. Tinerii care la începutul anului școlar au împlinit 18 ani sunt obligați prin lege să se înscrie la un curs de formare profesională într-unul din domeniile: construcții, mecanică, ajutor în viața cotidiană, vânzare-expunere, întreținere echipamente / prestare servicii, alimentație, metalurgie. Etapele în care tinerii sunt acompaniați sunt: socializare, pre-formare, calificare, tranziția spre piața muncii. Efortul actual este ca recunoașterea de către întreprinderi a capacităților formate prin cursuri să capete o dimensiune socială utilă.

*Franța* - acțiune complexă de sprijinire a formării sau integrării profesionale individuale; vizează, în principal, dificultățile de natură financiară și psihologică ale tinerilor (16-25 ani), care par să se accentueze odată cu înaintarea lor în vârstă. Modalitatea de integrare în viața profesională activă prevede, mai întâi, o perioadă de acomodare / observare și apoi confruntarea cu situații reale de muncă, în întreprinderi sau ateliere școlare. Echipa de formatori împreună cu coordonatorul de practică urmăresc, pe lângă aptitudinea tehnică a tânărului aspirant (și care nu reprezintă principalul criteriu de angajabilitate), încrederea în sine, mobilitatea, autonomia, simțul organizării, motivația muncii. În funcție de nivelul de școlaritate atins și de perspectiva profesională individuală, tinerilor li se oferă contracte pe durată determinată (6-9 luni) care se consideră vechime în muncă și se pot transforma în contracte cu întreprinderea respectivă.

“Pilotarea carierei” și “managementul carierei” sunt termeni cu înțeles similar folosiți de Thierry și Maincent (1990), respectiv Ivancevich, Donnelly și Gibson (1989). În raport cu semnificația acordată de promotori, este vorba despre un proces de durată, care însoțește individul în filierele oficiale de educație și formare și cu trimitere spre integrarea sa socio-profesională reușită. Consilierul ghidează clientul spre descoperirea unor răspunsuri cu valoare de introspecție la un set de posibile întrebări (vezi mai jos în Suci, 2000):

Etape	Întrebări
<i>I. Analiza acumulărilor profesionale sau a "trecutului profesional"</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce am învățat până acum?</li> <li>• Ce știi să fac?</li> <li>• Ce mi-a plăcut cel mai mult din ce am învățat sau am făcut până acum?</li> </ul>
<i>II. Evaluarea aspirațiilor, motivațiilor și posibilităților personale</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce aș dori să fac?</li> <li>• Ce cred că pot face?</li> <li>• Care îmi sunt calitățile și limitele?</li> </ul>
<i>III. Orientarea profesională propriu-zisă (în raport și cu evoluția structural-calitativă a cererii de muncă)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Care sunt exigențele actuale ale pieței muncii și tendințele pe segmentul spre care m-am orientat (prin pregătire) sau pe care l-am practicat?</li> <li>• De ce informații aș avea nevoie și de unde aș putea să le obțin?</li> </ul>
<i>IV. Alegerea de către fiecare individ a propriului traseu profesional și a mijloacelor de adaptare profesională</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Este cazul continuării studiilor sau mă recalific?</li> <li>• Ce alte posibilități am?</li> </ul>
<i>V. Elaborarea, cu sprijinul specialistului, a planului de acțiune personalizat, menit să asigure inserția optimă pe piața muncii</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cum să-mi organizez un calendar de activități și cum să-mi structurez planul de acțiune pentru dezvoltarea carierei?</li> </ul>

Fiecărui client i se întocmește o fișă de orientare școlară și profesională, numită și "*bilanț profesional și comportamental*" (Suciu, 2000), care se completează și actualizează în circuitul profesional individual.

În primele două etape se aplică *baterii complexe de testare psihologică și aptitudinală*, în corespondență directă cu natura fiecărei activități profesionale și cu cerințele de operare specifice anumitor tehnologii.

În etapa a treia se dovedesc utile *nomenclatoarele și monografiile profesionale* (cum sunt "*Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois*" și

"*Répertoire Francais des Emplois*"), care precizează în mod expres atribuțiile, responsabilitățile și condițiile minimale pentru exercitarea unei ocupații.

*Italia* - analiza dificultăților de ordin social, familial, comportamental, școlar, material, medical care pot apărea în calea ameliorării formării sau integrării sociale. Este posibil ca strada, piața, cartierul să devină pentru adolescent locuri obișnuite și preferate, în detrimentul familiei, școlii și locului de muncă. Pentru susținerea voinței individului de a se crea pe sine și viitorul său, sunt concepute modulele de pre-orientare și pre-formare pentru muncă. Temele țintite sunt:

- viața școlară (unități publice și private, burse de studii și profesionale);
- formarea (instituții de învățământ și organisme de formare, cursuri regionale, cursuri libere);
- antreprenariat (norme legale de înființare a unei firme, sprijinirea inițiativei feminine);
- turism și timp liber (federații și asociații sportive, călătorii de studiu, concediu de muncă, mobilitatea tinerilor);
- muncă (oferta publică și privată, oferte în străinătate și sezoniere, adrese ale întreprinderilor, sectorul terțiar).

În *Marea Britanie* (Watts, 1996), Serviciul de Carieră este un organism public finanțat de Departamentul pentru Educație și Ocupare, cu menirea să ofere servicii de consiliere și plasare persoanelor aflate în programe de formare continuă, însă practic se adresează și adulților care nu se încadrează în categoriile amintite. De multe ori, recrutarea și plasarea au fost văzute în opoziție cu orientarea, datorită accentelor diferite pe care le au pentru interesele angajatorilor sau pentru instituțiile educaționale și indivizi ca atare. Pe de o parte, cei mai mulți consilieri consideră că principala lor datorie este față de individ; pe de altă parte, oficialii guvernamentali și angajatorii înțeleg că mișcările de pe piața muncii au ca principal efect satisfacerea nevoilor economiei naționale și, în consecință tinerii pot fi sprijiniți prin serviciile de formare și ocupare.

Pentru a realiza o conexiune între serviciile de consiliere și potențialii clienți aflați în afara sistemului educațional, funcționarii din serviciile de carieră din Marea Britanie organizează activități de contact cu tinerii în cluburi și alte centre de profil,

sesiuni deschise în perioada pauzei de prânz sau discuții de grup despre oportunitățile locale de angajare cu oamenii aflați la locul de muncă. Întâlnirea în afara spațiului convențional al biroului de consiliere, respectiv pe „teritoriul beneficiarilor serviciilor de consiliere”, contribuie la stabilirea unei relații mai potrivite între adulți și sporirea încrederii în efortul personalizat de consiliere.

În țările cu tradiție în domeniul consilierii adulților, *structurile sistemului de învățământ colaborează cu cele ale pieței muncii*, beneficiind de contribuția conjugată a asistenței de tip ocupațional și formativ. Maniera în care acest fapt se face vizibil este diferită în țările europene. Astfel, *Germania* are un organism central de administrare a activității de orientare și plasare a resursei umane (*Bundesanstalt für Arbeit*), pe când Marea Britanie asigură acest tip de activități printr-o rețea de organisme complementare.

La nivelul finanțării, oriunde în lume serviciul de orientare a carierei este susținut atât de stat, cât și de autoritățile locale sau sectorul privat, prin diferite pârghii de colectare și distribuire a fondurilor.

*Activitățile specifice unui centru / serviciu de informare, consiliere și orientare, desfășurate de o echipă multidisciplinară, după Watts (1992, în Suci, 2000) sunt:*

Domenii de activitate	Acțiuni specifice
1. <i>Gestiunea informației</i>	<p>A. <i>Formare profesională (condiții de admitere la cursuri / stagii, profesii și ocupații spre care asigură acces)</i></p> <p>B. <i>Cariere și profesii (exigențe și satisfacții scontate)</i></p> <p>C. <i>Piața muncii (oferta și cererea de muncă la nivel local / național)</i></p> <p>D. <i>Servicii suport (posibilitățile de sprijin, asistență specializată)</i></p>
2. <i>Servicii individuale</i>	<p>E. <i>Evaluare (diagnosticarea aptitudinilor clientului)</i></p> <p>F. <i>Informare (informații personalizate pentru client)</i></p> <p>G. <i>Consiliere individuală (asistență în analiza și definirea situației profesionale proprii, exploatarea posibilităților și consecințelor corespunzătoare)</i></p>

3. <i>Activități de grup</i>	<p><i>H. Instruire (pregătirea inițială pentru alegerea unei ocupații sau a unei rute de educație și formare)</i></p> <p><i>I. Consiliere colectivă (pentru grupuri de clienți cu caracteristici comune)</i></p> <p><i>J. Asistență pentru crearea grupurilor de întraajutorare (integrarea în grup a persoanelor aflate în situație defavorizată, în vederea schimbului de experiență și ajutorării reciproce)</i></p>
4. <i>Plasare</i>	<p><i>K. Legătura cu furnizorii de locuri de muncă / de formare (culegerea de informații despre cerere și ofertă)</i></p> <p><i>L. Exersarea tehnicilor de prezentare personală (aplicație, interviu)</i></p> <p><i>M. Inserția individului în muncă / sistemul de formare (corelarea cererii cu oferta, prin preselecția solicitanților)</i></p>
5. <i>Urmărire</i>	<p><i>N. Contacte ulterioare cu persoanele care au apelat la serviciile de orientare, pentru a urmări evoluția lor</i></p>
6. <i>Cooperare, dialog și parteneriat social</i>	<p><i>O. Ajutor acordat persoanelor care se constituie în potențiale surse de orientare informală (asociații, organisme de asistență)</i></p> <p><i>P. Mediere (negocierea cu administrația sau alte organisme, în favoarea individului)</i></p> <p><i>R. Informarea furnizorilor (schimbul de informații despre cerințele reciproce ale angajatorilor și grupurilor de clienți)</i></p>
7. <i>Gestiune</i>	<p><i>S. Gestiune internă (planificarea serviciilor / programelor în context organizațional, alocarea resurselor umane și materiale, evaluarea eficienței)</i></p> <p><i>T. Relații externe (contactul cu organisme care desfășoară activități complementare, europene și internaționale)</i></p>

## Bibliografie

- L'accompagnement socioprofessionnel. Trois experiences en Europe.* Fondo Sociale Europeo. Roma, Sinnos coop. Sociale a.r.l., 2000.
- Barna, A. *Autoeducația. Probleme teoretice și metodologice.* București, Editura Didactică și Pedagogică, 1995.
- Hough, Margaret. *Counselling Skills and Theory.* London, Hodder & Stoughton Educational, 1998.
- Ivey, A E.; Gluckstern Norma; Bradford Ivey, Mary. *Abilitățile consilierului. Abordare din perspectiva microconsilierii.* Cluj-Napoca, Editura RisoPrint, 1999.
- McDowell, J; Hostetler, B. *Manual de consiliere a tinerilor. Un ghid complet pentru echiparea lucrătorilor cu tineretul, pastorilor, învățătorilor și părinților.* vol. 1, Cluj-Napoca, Fundația Creștină Noua Speranță, 1996.
- Nicolson, Doula; Ayers, H. *Individual Counselling. Theory and Practice. A Reference Guide.* London, David Foulton Publishers, 1995.
- Nireșteanu, A; Ardelean, M. *Personalitate și profesie.* Târgu Mureș, University Press, 2001.
- Sanders, P. *First Steps in Counselling. A Students' Companion to Basic Introductory Courses.* 2nd edition, Wiltshire, PCCS Books, 1997.
- Suciu, Marta-Christina. *Investiția în educație.* București, Editura Economică, 2000.
- Watts, A. G. et alii. *Rethinking Careers Education and Guidance. Theory, Policy and Practice.* London, Routledge, 1996.



## V. NEVOILE ADULȚILOR DE CONSILIEREA CARIEREI

Petre BOTNARIUC

### Servicii și beneficiari ai consilierii carierei adulților

Serviciile de consilierea adulților oferă informații de actualitate și orientare personalizată pentru luarea unor decizii cu privire la formarea profesională inițială și continuă, schimbarea locului de muncă sau profesiei, dar asistență în perioadele de șomaj sau întreruperea activității din alte motive.

*Serviciile de orientare și consilierea adulților* sunt fie generale, destinate tuturor adulților, fie specifice, pentru anumite categorii de persoane. Dintre beneficiarii acestora, menționăm (Watts, 1994):

#### *Persoane aflate în situații speciale:*

- salariați care își încheie studiile;
- femeii care-și reiau munca după concediul de creșterea copiilor;
- delincvenți care reîncep să muncească după executarea pedepsei;
- salariați care sunt pe cale să iasă la pensie;

#### *Grupuri care se confruntă cu probleme de formare sau profesionale specifice:*

- studenți ai unor instituții particulare de învățământ;
- salariați din sectorul privat și / sau care au activități sau profesii deosebite;

#### *Grupuri sociale specifice:*

- persoane aflate în șomaj de lungă durată;
- grupuri etnice minoritare;
- refugiați și emigranți;
- persoane cu handicap fizic sau mintal;
- angajați în vârstă.

Pentru consilierea carierei fiecărei categorii de clienți adulți se impune utilizarea anumitor metode, tehnici, instrumente și resurse.

Ca *instituții specifice*, cu rol în consilierea carierei adulților, se disting:

- centrele de educație / consilierea adulților;
- instituțiile de învățământ superior;
- centrele publice de formare;
- centrele de dezvoltare comunitară;
- companii, întreprinderi etc.;
- organizații, asociații non-guvernamentale, centre private.

*Serviciile de consiliere și informarea adulților* au fost descrise de Farmer (Husen, 1988), ca având următoarele funcții:

- furnizarea informațiilor cu privire la oportunitățile educaționale sau ocupaționale, concomitent cu asistența acordată adulților pentru a utiliza informațiile în educația continuă;
- utilizarea instrumentelor de evaluare, cum ar fi: inventarele, testele, chestionarele, pentru a sprijini adulții să coreleze interesele și valorile cu alegerile ocupaționale și educaționale viitoare;
- furnizarea asistenței în planificarea carierei adulților care învață;
- consilierea acordată adulților pentru a face față problemelor personale, precum conflictele maritale, planificarea familială, asumarea rolului de părinte, adaptarea la un nou loc de muncă;
- susținerea drepturilor și nevoilor adulților în fața reprezentanților instituțiilor educaționale;
- recomandarea adulților pentru alte tipuri de servicii.

Beneficiarii serviciilor de consiliere și orientare trebuie să aibă acces la informații actualizate cu privire la situația forței de muncă, posibilitățile de formare inițială și continuă, domeniile, profesiile de viitor și perspectivele de angajare.

*În categoriile tipice de beneficiari ai serviciilor de informare, consiliere și orientare sunt incluse persoanele adulte:*

- cu studii finalizate (cu o calificare sau diplomă de absolvire) și care doresc să se angajeze pentru prima dată;
- fără studii finalizate și care doresc să se angajeze;
- fără studii încheiate și care doresc să le finalizeze;
- cu sau fără studii finalizate (dar angajate în diferite locuri de muncă) și care doresc să-și continue studiile la seral, învățământ la distanță sau cu frecvență redusă;
- care au suferit accidente de muncă sau traume psihologice majore;
- șomeri - cu o anumită calificare sau fără calificare - și care solicită sau trebuie să fie incluși în anumite stagii de formare continuă;
- care doresc schimbarea locului de muncă;
- care doresc să promoveze într-o poziție superioară / de conducere în actualul loc de muncă sau în altul nou (în urma unor stagii de formare suplimentară);
- cu diferite stări de handicap care vor să se angajeze;
- imigrante sau repatriate;
- care trebuie să parcurgă diferite stagii de actualizare a cunoștințelor sau deprinderilor pentru a face față schimbărilor tehnologice de la locul de muncă;
- care lucrează în întreprinderi în lichidare, aflate în restructurare, re-tehnologizare etc. și care trebuie re-orientate.

### **Clasificarea nevoilor de consilierea carierei adulților**

Dinamica vieții profesionale și personale presupune multe situații critice în care individul ia decizii importante. Cu atât mai mult, în situația schimbării contextului socio-economic și trecerii la valorile economiei de piață apar solicitări de adaptare extreme și costisitoare din partea adulților. Aceste transformări rapide și continue determină, totodată, trecerea la o societate a cunoașterii în care "informația la zi, cunoștințele și deprinderile sunt extrem de bine cotate" (Memorandumul privind

învățarea permanentă, 2000), fapt care presupune valorizarea inițiativei și creativității cetățenilor, “a capacității umane de a crea și folosi cu eficacitate și inteligență cunoștințele pe un fundal în continuă transformare” (idem).

„Consilierea carierei înseamnă mai mult decât un simplu interviu față în față” (Plant, 2001). Așa cum s-a mai amintit, activitățile specifice consilierii carierei se referă la: informare, sfătuire, evaluare, predare, relaționare, *feedback*, supervizare, inovare, mentorat, oferire de informații despre muncă și oportunitățile de formare continuă.

Sintetizând, putem clasifica oferta de consilierea carierei adulților ca răspuns la nevoile acestora, în următoarele categorii:

- informare cu privire la oportunitățile de dezvoltarea carierei și promovare profesională;
- metode de autocunoaștere și tehnici de ameliorare a performanțelor individuale;
- consilierea pentru educația și formarea permanentă;
- consiliere pentru utilizarea eficientă a tehnicilor de căutare a unui loc de muncă, dezvoltarea carierei, în probleme personale (viață familială, profesională);
- consilierea pentru activități de timp liber.

### **Nevoia de informare pentru dezvoltarea carierei**

Activitatea de informare referitoare la oportunitățile de dezvoltarea carierei trebuie să se realizeze de-a lungul întregii vieți a individului: în stadiul inițial al alegerii școlare și profesionale, cât și pe parcurs, după ce individul a finalizat un stagiul de formare profesională și caută să se angajeze sau în timpul vieții active pentru schimbarea slujbei.

Informarea trebuie să se facă pe baza datelor din Clasificarea Ocupațiilor din România (COR), cu precizarea sintetică a factorilor implicați, ordin fizic sau psihic, gradul de pregătire pe care îl solicită fiecare profesie sau conținutul activității desfășurate. Prin consultarea COR se identifică profesiile potrivite și se pot cunoaște ramurile economiei naționale și nivelurile de pregătire cerute.

Chiar dacă adultul manifestă o satisfacție reală în munca pe care o desfășoară, pe termen lung motivația poate scădea în cazul în care nu intervine o promovare profesională. În unele cazuri, procesul promovării se realizează automat, pe măsură ce adultul avansează în vârstă și dobândește vechime în muncă. Este important însă ca angajații pe parcursul carierei să cunoască importanța dezvoltării lor profesionale și să aibă o motivație corespunzătoare și un obiectiv clar și realist pe termen definit.

Schimbarea slujbei poate interveni fie atunci când adultul a pierdut un loc de muncă, fie prin căutarea activă, în cazul în care se transferă la un nou loc de muncă unde consideră că sunt condiții mai bune de activitate profesională. Consilierul trebuie să sprijine clientul în conturarea unei imagini de sine realiste, pentru a evita aspirații spre categorii de slujbe necorespunzătoare cu nivelul aptitudinilor de care dispune.

În societatea actuală se valorizează spiritul de inițiativă în dezvoltarea micilor afaceri. În acest sens, adulții au nevoie de educație antreprenorială care să le stimuleze inițiativa în a întreprinde acțiuni și afaceri care să răspundă unor nevoi sociale și personale. Numărul societăților comerciale private a crescut în ultimul deceniu în România, iar sectorul Întreprinderilor Mici și Mijlocii (IMM) s-a dezvoltat, în timp ce marile complexe industriale și-au diminuat ponderea.

### **Nevoia de autocunoaștere pentru ameliorarea performanțelor personale**

Un rol important în procesul alegerii profesionale care condiționează mai târziu succesul și satisfacția la locul de muncă îl are autoaprecierea obiectivă în urma autoanalizei prin formularea unor judecăți de valoare cu privire la calitățile și defectele personale. Măsura obiectivității acesteia este dată de metodele utilizate, un bun exercițiu fiind confruntarea cu aprecierile altora despre propria persoană, cât și analiza rezultatelor obținute în activitate.

Alegerea carierei trebuie să se facă în conformitate cu idealul de viață personală și interesele profesionale. În cazul tinerilor aflați în momentul deciziei pentru carieră, alegerea este adecvată și realistă dacă se îndeplinesc următoarele condiții: „existența mai multor alternative posibile, dezvoltarea unei motivații corespunzătoare, asigurarea libertății de a alege, informarea completă despre

studiile și profesiile dintre care poate alege, sensibilitatea acestuia la diferențele dintre alternativele posibile, raționalitate în hotărârile sale” (Tomșa, 1999).

Consilierul trebuie să cunoască profilul psihosociologic al profesiilor, astfel încât să poată prezenta clientului imaginea caracteristicilor solicitate de diverse profesii. În luarea deciziei pentru formarea în vederea exercitării unei profesii trebuie să se țină seama de complementaritatea dintre aptitudinile personale și profilul ocupațional.

Într-o primă etapă este necesară identificarea nivelului de aspirație a adultului. Este posibil ca cineva să tindă către o anumită poziție, profesie, chiar dacă nu există o tradiție pentru acea profesie în familie; în alte cazuri, deși există o puternică tradiție pentru anumite domenii, urmașii au alte aspirații.

În consilierea centrată pe client, în care se valorizează individul cu opțiunile și interesele personale și mai puțin considerentele sociale, trebuie evitată etichetarea valorică a alegerilor școlare sau profesionale ale clientului ca fiind incompatibile cu ale părinților, colegilor sau grupului de prieteni. Așa cum valorile culturale diferă de la o societate la alta, tot așa putem vorbi de un relativism al valorilor în funcție de persoană.

Clientul trebuie ajutat să-și definească opțiunea profesională. Spre deosebire de perioada adolescenței sau tinereții, când interesele și aspirațiile personale au o pondere mai mare în formularea opțiunii profesionale, deși chiar și în acest caz trebuie să se țină seama de abilitățile personale, în cazul adultului care are nevoie de recalificare, considerentul principal trebuie să fie oferta pieței muncii. În procesul consilierii, adultul trebuie să ajungă singur și în cunoștință de cauză la o anumită opțiune profesională prin punerea în balanță a intereselor, aptitudinilor personale cu posibilitățile reale de angajare. Se poate întâlni cazul în care aspirațiile profesionale ale adultului nu sunt realiste, situație în care acesta trebuie ajutat să-și facă un inventar al punctelor forte și slabe în funcție de care să poată decide asupra unei meserii disponibile pe piața muncii și în care este de așteptat că va face față la un nivel optim de performanță.

Sprijinirea adultului în valorificarea întregului său potențial, necesită dezvoltarea unei imagini de sine cât mai adecvate și pozitive, luarea unor decizii realiste și oportune și ajustarea acestora, eventual, în funcție de cerințele sociale.

În practica și teoria consilierii s-au impus pentru valoarea lor diagnostică și în același timp umanistă *tehnicele de clarificare a valorilor*. Spre deosebire de testele

standardizate, care ofereau un profil de personalitate al clientului destul de rigid și nu întotdeauna cu o valoare diagnostică și prognostică neîndoielnică, tehnicile de clarificarea valorilor au darul de a antrena direct clientul în procesul definirii profilului de personalitate, printr-un proces constant de autoanaliză. În acest mod, clientul se examinează pe sine într-o multitudine de circumstanțe și perspective, cât și relațiile sale cu ceilalți în procesul luării deciziilor. Practica arată că această tehnică ridică gradul de activism al clienților și este văzută ca fiind mai puțin “amenințătoare” decât metoda clasică a testării standardizate (Gibson, 1981).

Și în ceea ce privește *feedback*-ul din partea clientului, această metodă este mai puțin directivă decât cele tradiționale, prin faptul că îl implică în fiecare etapă a procesului învățării despre sine și nu consilierul este cel care îi interpretează rezultatele evaluării personale.

Acest *proces al definirii de sine* și al dezvoltării planului de carieră prin identificarea valorilor apreciate de client are o dinamică proprie, în care se disting trei niveluri de însușire a acestora conform piramidei valorilor adaptată după Harmin (Gibson, 1981). La bază se află *nivelul informațiilor primite sau însușite* de către client sub forma unor fapte diverse, date sau capacități; urmează *nivelul aplicării* în care clientul învață, de asemenea, să aplice cele însușite și să verifice situațiile; etapa valorificării depline a acestora este *nivelul valorilor* în care clientul nu numai că le pune în practica propriei vieți, ci și înțelege semnificația lor pentru sine.

În funcție de gravitatea problemei pe care o întâmpină adultul, putem vorbi de diferite *tipuri specifice de consiliere*.

În marea majoritate a cazurilor vorbim de *consiliere de dezvoltare*, proces care are loc pe toată durata vieții. În această situație, acțiunile concrete de consiliere vizează ajutorul în clarificarea valorilor, luarea deciziilor și dezvoltarea personală.

În anumite perioade ale vieții adulților intervin amenințări și pericole specifice (destrămarea căsniciei, pierderea slujbei, consumul de alcool); pentru evitarea acestor situații este necesară *consiliere preventivă*.

Vorbim de *consiliere de facilitare* atunci când adultul are nevoie de sprijin în găsirea unei slujbe sau întâmpină dificultăți în perfecționarea la locul de muncă, are probleme în familie etc.

Se poate vorbi, însă și de *consilierea în situații de criză* unde intervenția consilierului trebuie să aibă loc imediat în situații precum: dependența de droguri, divorț, tentativă suicidară, violență familială etc.

Goodyear (1976, în Gibson, 1981) clasifică nivelurile de intervenție pentru consilierea adulților în trei categorii:

- nivelul primar - intervenții pro-active, de prevenire, orientate spre exigențele sociale;
- nivelul secundar - intervenții pro-active sau re-active, orientate spre persoane cu anumite probleme;
- nivelul terțiar - intervenții re-active, orientate spre persoane în situații de criză.

### **Nevoia de consiliere pentru formarea continuă**

*Consilierea profesională* este un tip de intervenție exercitată în scopul dezvoltării carierei adulților angajați; aceasta poate lua forme diferite în funcție de gradul de compatibilitate a profilului personal cu cerințele profesionale. În situația în care se remarcă o discrepanță majoră între cele două profile, se încearcă dezvoltarea aptitudinilor profesionale în paralel cu efortul de a găsi, în timp, o slujbă care să corespundă, în mai mare măsură așteptărilor personale ale angajatului. În caz contrar, pe termen lung, pot apărea insatisfacții din motive profesionale și eșecul în profesie. În situația în care se remarcă o anumită compatibilitate între profilul personal și cerințele profesiei, în scopul dezvoltării aptitudinilor profesionale se va pune accent pe factorii motivaționali, volitivi și cei caracteriali cu rol important în asigurarea succesului. S-a remarcat că în cazul profesiilor care presupun activitate de rutină, după un timp, apar insatisfacțiile în muncă. De aceea, se recomandă ca acestea să fie alternate sau să existe alte stimulente care să compenseze stările de insatisfacție profesională.

În procesul adecvării resurselor individuale la profesie și, pe de altă parte, a cerințelor profesionale la individ, trebuie să se pună accent pe componentele dobândite ale personalității. Este știut că aptitudinile au o componentă înnăscută și numai pe baza acesteia se pot dezvolta aptitudini complexe. O zonă de intervenție pe plan individual în scopul compatibilizării cu cerințele profesionale în cadrul procesului de consiliere este sfera atitudinilor. Astfel, în cadrul procesului de informare cu privire la specificul diferitelor profesii, este importantă înlăturarea



prejudecăților. Prin expunerea informațiilor relevante pentru anumite profesii și analize comparative ale avantajelor și dezavantajelor unor profesii, clienții își pot forma o imagine mai clară, ce poate avea ca urmare schimbarea planurilor inițiale referitoare la carieră.

În procesul *formării continue* a adulților se pot identifica în funcție de atitudinea față de învățare a acestora cel puțin două situații: cei care recurg la învățare superficială, bazată pe memorarea mecanică și cei care recurg la învățare profundă, bazată pe înțelegerea logică a conținutului și relaționarea acestuia cu bagajul existent de cunoștințe.

Asigurarea unei eficiențe crescute a învățării, adică trecerea de la învățarea de suprafață la cea profundă (Brundage, Keane și Mackneson, 1993) se poate realiza prin responsabilizarea adultului în actul învățării, utilizarea completă și conștientă a resurselor de care dispune, stăpânirea dorințelor, nevoilor și capacităților sale, ameliorarea imaginii de sine, buna relaționare cu ceilalți, clarificarea celor învățate și *valorizarea cunoașterii consecutive experienței de muncă*.

Uneori adulții acceptă cu dificultate că experiența de muncă și propriile reflecții reprezintă o cunoaștere legitimă, care poate fi folosită și transferată în alte situații profesionale și de învățare. În acest scop, consilierul trebuie să-i ajute să-și cunoască în mod obiectiv puterile, limitele și să înțeleagă finalitățile învățării. Pentru a-i determina pe adulți să-și privească propria experiență ca valoroasă și importantă pentru învățarea lor ulterioară și a le crește motivația internă, consilierul adulților trebuie să îndeplinească și un rol de facilitator în procesul formării, oferindu-le oportunități de valorificare a experienței.

Adulții au, de obicei, responsabilități multiple (slujbă, creșterea copiilor), iar implicarea lor în programul de formare, deși este recunoscută ca importantă de colectivul de muncă, este adesea ignorată sau privită cu rezervă de membrii familiei; de aceea consilierul / formatorul trebuie să se asigure permanent de progresul pe care-l fac aceștia, pentru a preîntâmpina eventualele bariere.

Pentru ca programele de formare continuă să fie eficiente, consilierul / instructorul trebuie să se asigure că adulții alocă timp pentru activitatea de instruire, și-au format o bună imagine de sine, că programele sunt adaptate abilităților

confirmate ale adulților; în același timp, consilierul va asigura *feedback* în procesul formării și va inter-acționa cu fiecare cursant (Willis, 1993).

Burger și Willis (1993) sugerează că pentru a-i ajuta pe adulți să internalizeze valori și experiențe personale, consilierul să încurajeze exprimarea la persoana întâi. Un alt mijloc important este exemplificarea și aplicarea cunoștințelor. Este important ca exemplele oferite de clienți să fie relevante, actuale și să provină din domeniul de activitate al adulților.

Formarea profesională continuă presupune pregătirea profesională pe tot parcursul vieții active. Evoluția științei și tehnicii este atât de rapidă în zilele noastre, încât, fără un efort continuu de actualizare a cunoștințelor, nimeni nu mai poate face față schimbărilor care se petrec în lumea profesiilor (FIMAN, 1998).

*Formarea profesională* ca măsură activă de combatere a șomajului, deși reclamă servicii de consilierea adulților, se delimitează de aceasta prin:

- ajustarea cererii și ofertei de forță de muncă calificată, menținerea și dezvoltarea competențelor profesionale;
- stimularea mobilității profesionale;
- sporirea șanselor de (re)integrare profesională și de promovare în carieră.

Formarea profesională se realizează prin calificare, recalificare, policalificare, specializare, inițiere și perfecționare într-un anumit domeniu.

Dobândirea unei bune pregătiri profesionale este posibilă doar cu luarea în calcul și a *factorilor aptitudinali și caracteriali*. Aceștia contribuie la sporirea eficienței activității, succes și competență profesională, recunoaștere socială.

Succesul pe termen lung în profesie presupune și formarea unei *conștiințe și culturi profesionale* adecvate. Cristalizarea acestora este posibilă atunci când angajatul își cunoaște drepturile și îndatoririle și dispune de priceperile și deprinderile pe care le presupune exercitarea cu succes a profesiei respective.

Întrucât cerințele profesionale se schimbă permanent, apar treptat discrepanțe între abilitățile de muncă ale angajaților și cerințele profesiei; de aceea, se impune ca aceștia să țină pasul cu dinamica profesiilor prin (in)formare profesională continuă. Ajustarea la dinamica profesiilor presupune disponibilitatea adulților de a dobândi cunoștințe, deprinderi și atitudini noi.

Unele persoane afirmă că abilitățile pe care le au nu mai sunt solicitate și nu investesc timp în recalificare sau pentru a transfera vechile competențe în contexte noi de muncă. De exemplu, dacă până acum în tâmplărie se punea accent pe iscusința de a modela lemnul, acum pentru practicarea aceleiași meserii sunt necesare cunoștințe avansate de desen tehnic și utilizarea utilajelor automatizate de prelucrare a lemnului. Situații similare se întâlnesc în majoritatea industriilor unde sunt necesare cunoștințe tot mai complexe de programare, monitorizare, utilizare și control al utilajului tehnologic. Aceste modificări în structura profesiilor exprimă „creșterea caracterului științific al pregătirii profesionale și al exercitării profesiei, tehnicizarea profesiilor, schimbarea raportului dintre munca fizică și cea intelectuală în favoarea celei din urmă, îngustarea ariei cuprinse în obiectul profesiei” (Tomșa, 1996).

În urma unei anchete realizate de Institutul de Științe ale Educației în cadrul procesului de consultare asupra “Memorandumului privind învățarea permanentă”, au fost identificate ca principale direcții de acțiune în domeniul educației adulților: extinderea accesului acestora la educație, diversificarea ofertei de formare, utilizarea *Internet*-ului și a învățământului la distanță pentru acoperirea mai largă a accesului adulților la actualizarea / completarea / sporirea cunoștințelor profesionale.

## **Bibliografie**

- Donnelly, J. *Career Development for Teachers*. London, Kogan Page, 1992.
- Gibson, R. L.; Mitchell, Marianne H. *Introduction to guidance*. New York, Macmillan Publishing Co., 1981.
- Învățarea permanentă - prioritate a politicii educaționale din România*. București, ISE, 2001.
- Memorandum cu privire la învățarea permanentă*, Comisia Europeană, București, ISE, 2000.
- Plant, P. *Quality in Careers Guidance*. Copenhagen, 2001.
- Sanders, P. *First steps in Counselling*. Redwood Books, Wiltshire, 1997.
- Tomșa, Gh.; Ozunu, D.; Drăgan, I. *Dicționar de OSP*. București, Editura Afeliu, 1996.

Tomşa, Gh. *Consilierea și Orientarea în școală*. București, Casa de Editură și presă Viața Românească, 1999.

White, M. *Leonardo the first scientist*. London, Abacus, 2000.

Willis, B. *Distance Education: An Overview, Distance Education at a Glanceș*. College of Engineering University of Idahoș [www.uidaho.edu/evo/dist1.html](http://www.uidaho.edu/evo/dist1.html)

## VI. CONSILIERII CARIEREI ADULȚILOR

Angela MUSCĂ

### Perspective în consilierea carierei adulților

*Consilierea și orientarea carierei* reprezintă deziderate la nivel mondial în secolul al XXI-lea, într-o lume caracterizată de schimbări economice, politice, sociale și care participă la tranziția de la o societate industrială spre societatea informației.

*Educația și consilierea* sprijină oamenii să se înțeleagă mai bine pe ei înșiși și pe ceilalți prin cunoașterea mai bună a lumii în care trăiesc. *Educația și consilierea* au misiunea de a pune la dispoziția indivizilor instrumente de orientare cu ajutorul cărora aceștia să-și dezvolte cariera (Delors, 2000). Ambele reprezintă experiențe totale, desfășurate permanent, în centrul preocupărilor situându-se omul și locul acestuia în societate.

Evoluția economică și tehnologică antrenează o accelerare a schimbărilor din lumea muncii și creează sarcini, câmpuri noi de activitate și exigențe mai mari, dar poate determina, de asemenea, o precaritate, o scădere a numărului slujbelor, o devalorizare a calificărilor profesionale și o eroziune a condițiilor de angajare. Mondializarea activității economice și a pieței muncii, ca și integrarea europeană deschid perspective noi de mobilitate, pe de o parte, dar și amplifică presiunea concurenței, pe de altă parte.

Secolul al XXI-lea revoluționează domeniul consilierii și orientării carierei și determină perfecționarea practicilor în acest domeniu.

*Consilierea carierei* reprezintă un pilon esențial al punții de legătură între lumea educației și lumea muncii, iar schimbările din aceste domenii au implicații în teoria și practica în domeniu (Vorbeck, 1998). Consilierea carierei ajută clientul în a se descoperi pe sine, a cunoaște piața muncii și căile care trebuie parcurse, astfel încât acesta să desfășoare o activitate utilă pentru sine și pentru comunitate.

Consilierea carierei adulților este influențată de o serie de factori (CEDEFOP, 1997) cum ar fi: transformarea societății și a sistemelor de valori, individualismul crescut și pluralismul situațiilor, prelungirea tinereții, evoluția concepției despre rolurile masculine și feminine.

Informarea, consilierea și orientarea joacă un rol esențial în facilitarea accesului, progresului și tranziției de la un ciclu sau un sistem spre altul, pe parcursul vieții unei persoane. În documentele Comisiei Europene se afirmă că „Informarea, consilierea și orientarea au fost identificate în rapoartele naționale, în cele ale partenerilor naționali și în concluziile consultării cu privire la Memorandumul asupra educației permanente, ca un instrument strategic pentru aplicarea politicilor educaționale de-a lungul vieții”. (<http://www.iaevg.org>).

*Consilierul carierei* sprijină oamenii pe tot parcursul vieții, oferind informații relevante și facilitând luarea deciziilor. Activitățile de orientare vizează dezvoltarea personală și utilizarea cunoștințelor și abilităților necesare pentru realizarea unui management eficient al propriei cariere.

Consilierea este definită de Wolfe (Husen, 1988) ca o activitate de susținere, astfel încât adulții să devină capabili să se sprijine singuri pentru a-și trăi viața în mod eficient. Aceasta include ca principale stadii: explorarea, înțelegerea, luarea deciziei și acțiunea.

*Orientarea și consilierea carierei* adulților reprezintă modalități de asistență acordată clienților, cu implicații educaționale, psihologice, sociale, economice, medicale, etice etc. În cazul adulților, orientarea și consilierea vizează acordarea sprijinului pentru explorarea perioadelor de tranziție, în înțelegerea și utilizarea resurselor de care dispun, în pregătirea pentru a face față schimbărilor pe parcursul vieții.

Activitatea de *consiliere* este privită și ca o relație profesională personalizată, în timp ce activitatea de *plasare* este în mare măsură administrativă și birocratică (Watts, 1994).

*Piața forței de muncă* este într-o continuă schimbare a configurației externe (modificarea ponderii diverselor profesii pe piața muncii și schimbarea relației dintre ele), cât și interne (aparitia de noi cerințe impuse de exercitarea profesiilor).

Evoluția cerințelor locurilor de muncă se referă la aspecte cum ar fi:

- creșterea complexității sarcinilor care trebuie îndeplinite;

- sporirea numărului și complexității cunoștințelor, deprinderilor și abilităților necesare pentru prestarea unor profesii;
- exercitarea unor presiuni crescute pentru a lua decizii în mod individual, rapid și cu responsabilitate crescândă;
- accentuarea rolului abilităților de comunicare eficientă;
- dezvoltarea motivației, inițiativei și flexibilității în îndeplinirea sarcinilor de muncă (Băban, 2001).

Ritmul susținut al dezvoltării tehnologice determină modificarea formelor de angajare, obligă adulții să învețe și să descopere noi forme de a munci.

Schimbările majore din societate și de pe piața forței de muncă determină modificări în viața personală și profesională a adulților. În perioadele de tranziție, adulții se simt dezorientați și au dificultăți în a realiza reajustări rapide ale carierei.

*Consilierea și orientarea adulților* constituie instrumente importante, care au rolul de a sprijini reintegrarea clienților în sistemul de educație și formare, în diferite momente ale vieții lor. În unele țări, orientarea este integrată în programele de educație a adulților.

În *Enciclopedia Internațională a Educației* (1988), consilierea adulților este abordată din următoarele perspective:

I. *perspectiva profesională, bazată pe instituție* (în sens restrâns);

Activitatea de consiliere este desfășurată de specialiștii din instituții, organizații și agenții care asigură servicii psihologice și educaționale pentru adulți în cadrul unor centre de reconversie profesională și de perfecționare. Pregătirea și specializarea consilierilor care lucrează cu adulții este deosebit de importantă, în acest caz.

II. *perspectiva consilierii minim instituționalizate* (în sens larg);

Se referă la serviciile și funcțiile consilierii adulților (formale și informale). Dintre aceste servicii, menționăm:

- furnizarea unor informații cu privire la studii, profesii și acordarea asistenței pentru utilizarea acestora;
- evaluarea cu ajutorul unor instrumente specifice (inventare, teste, chestionare) în scopul realizării corelației dintre interese, valori și opțiuni;

- asigurarea asistenței în planificarea carierei adulților;
- sprijinul pentru rezolvarea unor probleme personale;
- reprezentarea clienților în fața unor instituții educaționale,
- acordarea unor referințe pentru a obține asistență de alt tip.

III. *perspectiva situațională* (în sens general);

Are în vedere consilierea persoanelor aflate în situații dificile sau conjuncturi personale sau profesionale nefavorabile.

Prin raportare la piața muncii, adulții - beneficiari ai serviciilor de consilierea carierei - pot fi: angajații, șomerii, studenții, absolvenții, profesorii, părinții (Jigău, 2001).

### **Programe de consilierea carierei adulților**

În condițiile în care inserția profesională a devenit mai greu de realizat, iar proiectele profesionale mai nesigure, adulții sunt nevoiți, tot mai mult, să apeleze la serviciile de orientare și consiliere. Alegerea profesiei nu se mai realizează o dată pentru totdeauna la finalul școlarității, ci este un proces care durează întreaga viață. În consilierea carierei adulților sunt utilizate programe coerente, cu scopuri clare, modalități de intervenție și de evaluare precisă. Strategiile de consiliere sunt selectate în funcție de orientarea teoretică a consilierului și scopurile urmărite în cadrul procesului de consiliere.

Dintre *condițiile* unui program eficient de consilierea carierei adulților, menționăm următoarele:

- să fie structurat astfel încât să vină în întâmpinarea nevoilor persoanelor consiliate;
- să fie conceput ca un proces, din perspectiva succesiunii de roluri avute pe parcursul vieții de către un individ, cu efecte asupra acestuia în plan psihologic, economic și social;
- să respecte caracterul de unicitate a populației căreia i se adresează, ținând cont de particularitățile individuale și de vârstă;



- să urmărească dezvoltarea personalității individului;
- să fie în relație cu programele de educație a adulților, deoarece o consiliere și o educație bună interacționează în avantajul persoanei consiliate;
- să beneficieze și de sprijinul altor specialiști, care pot fi antrenați în elaborarea și desfășurarea programului de consiliere;
- să respecte individualitatea persoanei consiliate, dreptul și capacitatea acesteia de a lua decizii și a face planuri, meritele și demnitatea fiecărui individ.

Activitatea consilierului de orientare a carierei adulților vizează formarea și dezvoltarea competențelor persoanelor consiliate în următoarele direcții: autocunoașterea, explorarea educațională și ocupațională, planificarea carierei.

*Autocunoașterea* implică achiziționarea unor informații despre sine (dar și despre sine în relație cu alții), care să permită clientului o evaluare corectă și care să-i ofere posibilități de realizare conform nevoilor sale.

*Explorarea educațională și ocupațională* are ca scop căutarea și interpretarea informațiilor privind traseele educaționale și piața muncii.

*Planificarea carierei* se bazează pe punerea în relație dinamică a primelor două etape.

Klein (2001) exemplifică secvențele unui program de orientarea carierei adulților, pe baza competențelor prezentate anterior.

#### A. Autocunoașterea:

- formarea deprinderilor de a menține un concept de sine pozitiv;
- formarea deprinderilor de a menține un comportament eficient;
- înțelegerea stadiilor de dezvoltare și tranziție;

#### B. Explorări educaționale și ocupaționale:

- formarea deprinderilor de a fi actor social în procesul educațional (calificare, recalificare, perfecționare);
- formarea deprinderilor de a fi membru activ pe piața muncii;
- perfecționarea deprinderilor de căutare, înțelegere și utilizare a informațiilor privind cariera;

- perfecționarea deprinderilor de a căuta, obține, menține și schimba un loc de muncă;
- înțelegerea modului în care nevoile și funcțiile societății influențează natura și structura ocupațiilor;

#### C. Planificarea carierei:

- perfecționarea deprinderilor de luare a deciziilor;
- înțelegerea impactului muncii asupra individului și vieții de familie;
- înțelegerea schimbării continue a lumii ocupaționale;
- formarea deprinderilor de a face tranziții în carieră.

Unul dintre *programele* pentru persoanele aflate în șomaj *de lungă durată* este exemplificat de Cepede (1996) și are ca scop evaluarea profesională sau orientarea aprofundată, incluzând stagii modulare de formare / reinsertie. Beneficiarii sunt sprijiniți să conștientizeze situația, să utilizeze informațiile pentru a preciza condițiile de reinsertie, pentru a elabora un proiect personal realist și a stabili etapele pentru realizarea acestuia.

Consilierea și orientarea carierei sunt necesare la toate nivelurile de vârstă, în toate domeniile de interes și au ca obiect posibilitățile de formare școlară și profesională, inițială și continuă, pregătirea academică superioară, perspectivele actuale și viitoare de angajare - ținând cont de calitățile personale, interesele, capacitățile indivizilor, situația socială și contextul de viață.

### **Profilul profesional al consilierului carierei adulților**

Rolul consilierului rămâne esențial în facilitarea utilizării eficiente pentru client a informațiilor cu privire la dezvoltarea carierei (proces ce implică: acces, înțelegere, selectare, interpretare, evaluarea alternativelor).

În mod concret, consilierul carierei adulților se poate centra pe oferirea de informații clienților, în mod onest, sprijinirea utilizării lor eficiente și pentru luarea deciziei cu privire la carieră sau chiar să contribuie la re-formularea opțiunii sau la re-orientarea școlar-profesională.

Conduita modernă standard care se așteaptă de la un consilier este una de tip „liberal”, în care acesta oferă informații, le comentează neutru (la cerere), ajută clienții adulți 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, dirijism etc., acțiuni care ar descuraja clientul 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 acestei activități și impactul muncii lor în diferite comunități, cerințele agenților economici sau decidenților politici.

Activitatea multor consilieri ai carierei adulților 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, consilierii se implică în găsirea unei slujbe pentru clienții lor, pregătirea acestora pentru interviu sau activități de muncă.

La fel, o parte importantă din munca unor consilieri școlari se cheltuiește cu activitățile administrative, rezolvarea unor situații critice din școli (absenteism, frecvență redusă, indisciplină, rezultate școlare nesatisfăcătoare, dificultăți de adaptare), cu problemele personale ale unor elevi (tulburări psiho-emoționale), cu elevii cu deficiențe psiho-intelectuale, senzoriale, motorii etc.

### **Obiective, competențe și roluri ale consilierilor carierei adulților**

Consilierii care lucrează cu adulții au misiunea de a-i sprijini pe cei angajați să formuleze obiective pentru dezvoltarea personală și profesională, de a furniza informații despre implicațiile schimbărilor de tip economic, social, tehnic în domeniul lor de activitate.

Pentru șomerii, oferta de consiliere include informații și sprijin pentru găsirea unei slujbe și păstrarea acesteia.

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

Ca *obiective* importante ale programelor de consilierea adulților, menționăm:

- asistarea adulților 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 adulților 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, asupra necesității formării profesionale continue și facilitățile existente în acest scop.

Consilierul are obligația de a dezvolta baze de date, care să vină în sprijinul nevoilor de informare ale beneficiarilor. 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 profesiilor, modalitățile de (auto)evaluare a aptitudinilor, capacităților, intereselor etc. sunt elemente importante pentru bazele de date ale consilierilor care lucrează cu adulții.

Clienții vor fi 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 (Husen; Postlethwaite, 1988).

În cazul activităților de consiliere de grup, se impun măsuri de protecție a fiecărui client pentru a evita problemele, traumele fizice sau psihice care ar putea rezulta din relațiile de consiliere de grup.

În cazul utilizării testelor psihologice, clienții 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 consilierea carierei adulților sunt clasificate de către Crete (1996) astfel:

- competențe metodologice (pregătire teoretică și practică pentru utilizarea unor mijloace specifice de investigație psihologică);
- 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 calității relației stabilită între consilier și persoana consiliată, aceasta constituind un factor determinant pentru eficiența activității desfășurate;
- competențe de intervenție și negociere (necesitatea de a negocia condițiile cadrului de muncă).

Un studiu AIOSP cu privire la competențele necesare în cazul consilierului pentru carieră, surprinde 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 consilierea 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.

Drept competențe noi, menționate de McCarthy (2001) în perspectiva secolului al XXI-lea apar:

- competențe în perspectivă multi-culturală și inter-culturală, pentru a răspunde diversității clienților;
- 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 adulților.

Herr (1997) abordează *rolul consilierilor* carierei în secolul al XXI-lea, din următoarele perspective:

- ca specialiști în științele comportamentului;
- ca planificatori / proiectanți;
- ca tehnicieni.

Ca *specialist în științele comportamentului*, consilierul va cunoaște teorii, concepte, evidențe empirice referitoare la formarea, învățarea, modificarea comportamentului în alegerea carierei. Consilierul va avea o viziune eclectică, 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 psihologice (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.

## Categoriile de nevoi profesionale ale consilierilor

Dezvoltarea personală și profesională a consilierului carierei presupune cunoașterea și analiza nevoilor, abilităților, resurselor, motivațiilor, valorilor și trăsăturilor de personalitate care îl pot sprijini în desfășurarea unei activități profesionale eficiente.

Ca principale categorii de *nevoi profesionale* ale consilierilor carierei adulților, menționăm: nevoia de securitate, de statut și rol, de informare, de asociere, inter-comunicare și relaționare, de acces la informație asistată de calculator, de optimizare a activității, de formare / perfecționare.

1. Nevoia de *securitate profesională* este reglementată prin statutul profesional

În România funcționează *Centre și Cabinete (Inter)Școlare de Asistență Psihopedagogică*, care asigură activitatea de consiliere și orientare școlară și profesională la nivel preuniversitar. Regulamentul de funcționare a acestora este stabilit prin ordin al ministrului educației.

Ca beneficiari ai serviciilor oferite de aceste instituții, menționăm elevii, părinții și cadrele didactice. Rețele similare ale Ministerului Muncii oferă servicii, cu preponderență, tuturor categoriilor de adulți (fie cei care sunt șomeri, cei care au un loc de muncă și doresc să-l schimbe sau cei care vor să urmeze cursuri de formare continuă ori cei care doresc să inițieze propria afacere).

La nivel universitar, există *Centre de Informare și Orientare* pentru studenți cu rol în oferirea de informații, consiliere și orientare pe probleme legate de activitatea de formare și inserție socio-profesională.

2. Nevoia de *statut și rol*

Se impune menționarea profesiei de consilier al carierei în *Clasificarea Ocupațiilor din România*, fapt care va conferi legitimitate și va preciza principalele competențe și atribuții ale acestuia. Activitatea de consilierea carierei este insuficient cunoscută și apreciată, atât de către autorități, cât și de publicul larg.

### 3. Nevoia de *informare*

Pentru ca serviciile oferite de consilier să fie, în permanență, de calitate, acesta trebuie să aibă acces la lucrări și publicații de specialitate, să participe la schimburi de experiență, conferințe, seminarii, să lucreze într-un mediu de lucru adecvat, dotat cu materiale, echipamente, instrumente specifice. Cunoașterea noutăților în domeniu, a modalităților de colaborare cu alte instituții, elaborarea unor programe de consiliere și de dezvoltare personală a adulților, derularea unor proiecte de cercetare și publicarea rezultatelor în reviste de specialitate sunt condiții esențiale pentru optimizarea activității de consiliere.

### 4. Nevoia de *asociere, inter-comunicare și relaționare* la nivel național și internațional

În practică, se constată o insuficientă comunicare între specialiștii din acest domeniu și o redusă activitate a asociațiilor profesionale ale consilierilor carierei.

Optimizarea comunicării între practicienii din domeniul consilierii adulților presupune derularea unor activități, precum: diseminarea bunelor practici în domeniu, organizarea unor forumuri permanente cu privire la problemele formării profesionale a consilierilor carierei, implicarea echipelor de experți și organizarea unor întâlniri ale responsabililor din acest domeniu, elaborarea unor proiecte de colaborare transnațională, derularea unor programe de schimb și stagii pentru consilieri, schimburi de experiență pentru experți și practicieni, constituirea asociațiilor profesionale.

### 5. Nevoia de *dezvoltare și ameliorare* a accesului la informație și *de utilizare a tehnologiilor informatice și de comunicare*

Sistemele de consiliere asistate de tehnologiile informaționale sunt într-o continuă expansiune și constituie un mijloc de administrare a informațiilor oferite utilizatorilor. În viitor, datorită utilizării tehnologiilor informatice și de comunicare (ca instrumente de consiliere, stocare a informației, informare), consilierul va fi eliberat de unele sarcini și va putea să dezvolte aspectele umane ale consilierii carierei.



## 6. Nevoia de *optimizare a activității* desfășurate

Consilierii care lucrează cu adulții întâmpină o serie de dificultăți în activitatea lor, cum ar fi:

- unele ambiguități în plan teoretic și numărul redus al cercetărilor în domeniu care pot genera neclarități referitoare la scopuri, ideologii, finalități, efecte ale consilierii pentru adulți;
- resursele insuficiente (timpul pentru consiliere propriu-zisă, lipsa dotărilor, materialelor corespunzătoare);
- prognoze rare sau sectoriale cu privire la evoluția pieței muncii;
- multiplicarea activităților consilierilor, ei realizând simultan sau succesiv activități de consiliere, administrative, orientare, testare, furnizare de informații, formare, cercetare sau evaluare.

Activitatea de consilierea carierei adulților poate fi îmbunătățită prin organizarea unor sesiuni de formare continuă a consilierilor sau derularea unor proiecte de cercetare pe teme, cum ar fi: schimbările în sistemul de consiliere, efectele consilierii, metodele noi în consilierea carierei adulților etc.

În perspectivă, sarcinile consilierilor vizează aspecte privitoare la: utilizarea pe scară largă a tehnologiilor informatice și de comunicare, a unor programe interactive de consiliere, propunerea și realizarea de proiecte, cooperarea între specialiștii din acest domeniu, conceperea și utilizarea unor metode, tehnici și instrumente noi în consilierea adulților.

Ca principale modalități de optimizare a activității consilierului carierei în România, pot fi avute în vedere:

- re-evaluarea statutului consilierului carierei;
- elaborarea Codului etic și Standardelor de calitate a muncii consilierilor;
- amenajarea și dotarea corespunzătoare a cabinetelor de consiliere (echipamente, conexiune Internet etc.);
- editarea de reviste, elaborarea de lucrări de specialitate și efectuarea de cercetări în domeniu;

- organizarea de cursuri de formare, schimburi de experiență, simpozioane, conferințe, congrese etc. la nivel național și internațional;
- realizarea unor proiecte de consiliere finanțate prin programe europene.

## 7. Nevoia de *perfecționare* profesională

Consilierii, ca efect al rapidei dezvoltări și mobilități în plan științific al acestui domeniu, au nevoie ca, periodic, să fie integrați în forme de pregătire pentru actualizarea informațiilor și cunoștințelor de specialitate în plan metodologic, teoretic și practic.

Consilierii vor respecta în activitatea desfășurată standardele profesionale, referitoare la calitatea intervențiilor, eficiența activității, cooperarea, creativitatea profesională, responsabilitatea, flexibilitatea, inițiativa, coerența serviciilor etc. și Codul deontologic axat pe valori morale esențiale. De asemenea, vor ține cont de valorile, resursele personale ale clienților și capacitatea de a lua decizii în diferite contexte.

În afară de responsabilitatea față de profesie, consilierul are și o responsabilitate față de sine. El trebuie să mențină confidențialitatea informației, să fie bine documentat în privința teoriilor, practicilor și tendințelor actuale, să-și folosească timpul, în principal, pentru consiliere, străduindu-se, în mod constant, să reducă cererile legate de îndatoriri administrative.

Studiile lui Combs (1986, apud. Corey, 1991) descriu următoarele atitudini asociate cu succesul în activitatea de consiliere:

- consilierul este interesat de felul în care apare lumea din punctul de vedere al clientului său;
- are opinii pozitive despre oameni, îi consideră demni și prietenoși;
- are o imagine de sine pozitivă și încredere în propriile abilități;
- intervenția se bazează pe valori personale.

Este de presupus că în societatea post-industrială vor fi operaționale și alte nevoi și direcții referitoare la consilierea carierei (Tractenberg, Van Zolingen, 2002):

- de a extinde și dezvolta calitatea serviciilor de consiliere;
- de a regândi paradigme, a dezvolta concepte și teorii;
- de a elabora abordări preventive;
- de a dezvolta metode, tehnici și conținuturi pentru intervențiile în consilierea carierei;
- de a integra diferite teorii și practici din consilierea carierei;
- de a ține pasul cu schimbările politice, economice, socio-culturale și schimbările tehnico-științifice;
- de a fi la curent cu noile tehnologii.

### **Formarea inițială și continuă a consilierilor**

Formarea inițială și continuă a consilierilor trebuie să fie acreditată în lucrul cu adulții și necesită parcurgerea unor programe speciale de pregătire, de studii aprofundate sau Master în acest domeniu. În prezent, se constată o relație nesatisfăcătoare între formarea inițială a consilierilor în universități și cerințele viitoarelor locuri de muncă (Jigău, 2001).

Formarea inițială a consilierilor care lucrează cu adulții va include conținuturi cu privire la:

- fundamentele teoretice ale consilierii carierei;
- mecanismele psihologice ale luării deciziei;
- relația între sistemul de educație, formare și lumea muncii;
- cadrul reglementărilor legale ce guvernează piața forței de muncă;
- metodele și tehnicile de analiză a pieței muncii;
- caracteristicile fizice, psihice ale adulților;
- caracteristici și atitudini specifice diferitelor grupuri;
- metodele și tehnicile de consiliere / formare a adulților;
- metodele și tehnicile de căutare a unui loc de muncă etc.

Profesia de consilier al carierei necesită participarea la formări periodice, astfel încât practicianul să fie capabil să furnizeze prestații de calitate utilizând teorii și tehnici de intervenție noi, tehnologiile informatice și de comunicare, modalitățile de

evaluare etc. și să se adreseze unui public divers, aparținând unor contexte culturale diferite.

*Formarea profesională și calificările* au reprezentat, printre altele, una dintre temele cu caracter transversal discutate la un simpozion internațional (Vancouver, Canada, 2001). S-a constatat că programele de formare a consilierilor nu sunt suficient adaptate contextului social actual, nu țin cont, pe deplin, de diversitatea traseelor profesionale și de complexitatea pieței forței de muncă.

Se impune realizarea unei pregătiri corespunzătoare a consilierilor în utilizarea computerului, cunoașterea progresului noilor tehnologii în vederea dezvoltării unor capacități superioare de analiză și gestiune a informațiilor.

Klein (2001) subliniază necesitatea pregătirii riguroase a profesioniștilor în domeniul consilierii carierei, atât din punct de vedere teoretic, cât și în ceea ce privește misiunea lor de consilieri.

În lume există asociații de formatori și practicieni care prezintă principalele aspecte ale unui program de formare inițială a consilierilor carierei.

De exemplu, în SUA există *Consiliul pentru Acreditarea Programelor de Consiliere și Educație* (CACREP, 1993), care menționează drept conținuturi esențiale în formarea inițială a consilierilor, indiferent de specializare, următoarele: dezvoltarea personalității, fundamentele culturale și sociale ale societății, dezvoltarea abilităților de comunicare, activitățile de grup, evoluția carierelor și stilurilor de viață, evaluarea programelor educaționale și de consilierea carierei.

În Marea Britanie formarea consilierilor se axează pe competențe. În mod concret, se pornește de la analiza funcțională a sarcinilor și activităților desfășurate de consilieri, cu consecințe asupra conținutului formării și care determină o suplețe a sistemelor de calificare.

## **Concluzii**

Pentru a face față provocărilor secolului al XXI-lea se impune abordarea consilierii carierei dintr-o perspectivă largă, cuprinzătoare, cu rolul de a pune la dispoziția fiecărei persoane resursele necesare, pentru ca aceasta să poată descoperi și îmbogăți propriul potențial creativ, să scoată la iveală „comoara lăuntrică” a fiecăruia dintre noi (Delors, 2000).

Consilierea și orientarea sunt confruntate cu situații noi, precum: globalizarea pieței forței de muncă, extinderea sistemului economiei de piață în majoritatea țărilor lumii, creșterea surplusului de forță de muncă, mai ales tânără, transformarea organizațională a locurilor de muncă, creșterea importanței aptitudinilor de lectură, calcul, comunicare, a alfabetizării informaționale și învățării continue, punerea în aplicare a unor politici guvernamentale noi referitoare la dezvoltarea economică, școlarizare, formare profesională. Aceste aspecte determină schimbări și re-orientări în conceperea și desfășurarea activităților de consiliere. Dintre acestea, menționăm:

- asigurarea unor servicii de calitate în domeniul orientării și consilierii, în condițiile unei piețe mixte, publice și private;
- realizarea unei legături între instituțiile de formare a consilierilor și politicile publice;
- integrarea strategiilor de învățare pe tot parcursul vieții în practica serviciilor publice de angajare;
- realizarea unor structuri profesionale mai solide în domeniul orientării profesionale;
- punerea în aplicare a unor mecanisme mai puternice pentru coordonarea și organizarea articulării strategiilor care să permită accesul la orientare pe tot parcursul vieții.

Pe baza *analizei nevoilor profesionale ale consilierilor care lucrează cu adulții* se desprind următoarele *măsuri* de optimizare a activității lor:

- elaborarea unui cadru legal care să garanteze exercitarea autonomă a profesiei de consilier al carierei (*nevoia de securitate profesională*);
- menționarea profesiei de consilier al carierei în Clasificarea Ocupațiilor din România (*nevoia de statut și rol*);
- asigurarea accesului consilierilor la informații de actualitate și utilizarea acestora în interesul clienților (*nevoia de informare*);
- diseminarea inițiativelor, experiențelor în domeniul consilierii carierei adulților prin diferite mijloace de comunicare și sprijinirea cercetării în domeniu, a schimburilor științifice, a evaluării continue a practicienilor (*nevoia de asociere, inter-comunicare și relaționare*);

- dezvoltarea unor sisteme de consiliere și orientarea carierei asistate de tehnologiile informaționale și creșterea profesionalismului acestora (*nevoia de utilizare a tehnologiilor informatice și de comunicare*);
- promovarea modalităților inter-disciplinare în elaborarea proiectelor și modelelor trans-disciplinare în domeniul consilierii carierei, care să răspundă cerințelor sociale (*nevoia de optimizare a activității*);
- stimularea și susținerea unor forme de dezvoltare profesională în vederea optimizării performanțelor consilierilor (*nevoia de perfecționare*).

Analizele realizate de experți internaționali (Watts, 1994) au constatat că orientarea profesională pentru adulți este discontinuă, iar sistemele de orientare sunt centrate pe formarea inițială.

Serviciile de orientare și consilierea adulților vor trebui să capete un stil de ofertare mai larg, „holistic”, capabil să răspundă unei varietăți de nevoi și cerințe ale unui public cât mai divers (Jigău, 2001).

Opțiunea *E-Learning* propune ca serviciile de orientare și consiliere vocațională să ofere acces universal la formare, la piața muncii și la oportunitățile privind cariera în domeniul deprinderilor specifice *noilor tehnologii*.

Comisia Europeană a propus crearea unui *Forum de orientare* (Watts, 1996) în vederea optimizării parteneriatului și cooperării între autoritățile naționale, partenerii sociali și comisie în domeniul educației permanente și orientării profesionale. Acesta ar fi un instrument pentru a oferi un sprijin mutual, a face schimb de experiențe, practici, în scopul omogenizării calității serviciilor de orientare de-a lungul vieții oferite europenilor.

Forumul european de orientare este un mijloc „...de a identifica soluții la problemele comune, de a promova dialogul și de a schimba bune practici...”, acesta studiind, pentru început, o temă referitoare la calitatea serviciilor oferite în domeniul orientării și educației permanente.

Consilierea carierei adulților constituie un factor-cheie pentru dezvoltarea resurselor umane, o modalitate de schimbare și un instrument de echitate socială.

O consiliere eficientă a carierei adulților poate sprijini funcționarea sistemului de educație și formare, precum pieței muncii, astfel încât să susțină creșterea

economică. Serviciile de consilierea carierei adulților reprezintă o parte integrantă a politicilor educaționale și de formare, care contribuie la succesul politicilor economice.

## **Bibliografie**

*Cariera - șansă sau planificare?* În: Revista de Pedagogie, nr. 1-12, 1997.

CEDEFOP. *Que savons-nous? Mesurer les connaissances, les qualifications et les competences sur le marche de l'emploi.* In: Formation professionnelle, nr. 12, 1997.

*Consiliere educațională.* Adriana Băban (coord.). Cluj Napoca, Imprimeria Ardealul, 2001.

Corey, G. *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy.* Pacific Grove, California, Books/Cole, Publishing Company, 1991.

Delors, J. (coord.). *Comoara lăuntrică.* Editura Polirom, Iași, 2000.

Ertelt, B. J. *The European Dimension in Counsellor Training,* Educational and Vocational Guidance, Bulletin AIOSP, nr. 56/1994.

Gingras, M.; East, L. *Carriere et personnalite: deux concepts lies?* In: Natcon Papers, Toronto, 1999.

Henrysson, L.; Idman, P. *Counsellor's opinion of counselling,* Educational and Vocational Guidance, bulletin AIOSP, nr. 49/1989.

Herr, E. L. *Perspectives on Career Guidance and Counselling in the 21st Century,* Educational and Vocational Guidance, Bulletin AIOSP, nr. 60/1997.

Husen, T.; Postlethwaite, T. N. (coord.). *Counselling in Adult Education,* în International Enciclopedia of Education, vol.2, Oxford, Pergamon Press, 1988.

*Important documents concerning vocational guidance and counselling,* Educational and Vocational Guidance, bulletin AIOSP, nr. 53/1992.

*Information-Orientation professionnelle,* Centre INFFO, Paris, 1996, no.140.

*Învățarea permanentă - prioritate a politicii educaționale din România,* ISE, București, 2001

Jigău, M. *Consilierea carierei,* București, Editura Sigma 2001.

- Klein, M. M. *Orientarea carierei: încotro?* In: M. Zlate (coord.), *Psihologia la răspântia mileniilor*, Editura Polirom, Iași, 2001.
- McCarthy, J. *Les qualifications et la formation des conseillers d'orientation*, OECD, 2001.
- Orientarea școlară și profesională a tinerilor rezidenți în zone defavorizate socio-economic și cultural*. București, ISE, CNROP, 2001.
- Orientation scolaire et professionnelle dans la Communauté Européenne*. A. G. Watts, (coord.). Luxembourg, 1994.
- Plant, P. *The Evolving Role of the Guidance Counsellor*, Educational and Vocational Guidance, bulletin AIOSP, nr. 57/1997.
- Tomșa, Gh. *Orientarea și dezvoltarea carierei la elevi*. București, Casa de editură și presă Viața Românească, 1999.
- Tractenberg, L.; Van Zolingen, S. *Career Counselling in the Emerging Post-Industrial Society*, International Journal for Educational and Vocational Guidance, AIOSP, vol.2, no. 2, 2002.
- Vorbeck, M. *Guidance for Career Planning - The European Perspective*, Educational and Vocational Guidance, no. 61/1998.
- Watts, A. G. *Career Development and Public Policy*, Educational and Vocational Guidance, bulletin AIOSP, nr. 64/2000.
- <http://www.counseling.org/resources/ethics.html> - *Code of Ethics and Standards of Practice, American Counseling Association*.
- <http://www.iaevg.org/> - *Forum européen de l'orientation/groupe pour l'orientation tout au long de la vie: la politique d'orientation au centre de la société moderne*. Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle.



## VII. METODELE ALE CONSILIERII CARIEREI ADULȚILOR

Speranța CÎRLEA

### Abordări metodologice în consilierea carierei adulților

Punând în discuție tema metodelor în consilierea carierei adulților, trebuie precizat, încă de la început, că există anumite diferențe între sistemele de lucru utilizate în diferite țări. Pornind de la realitățile socio-economice și culturale care impun un anumit specific derulării activităților, continuând cu pregătirea specialiștilor în domeniu și tematicile abordate, devine evident faptul că există o diversitate de metode, iar demersul de analiză, comparație și sinteză - unul complex. De aceea, abordarea propusă în acest capitol pornește de la teoretic (dihotomia dintre concepțiile clasice versus moderne asupra procesului consilierii și orientării, clasificări ale metodelor de lucru) și continuă cu practica în domeniu, prezentând caracteristicile celor mai utilizate metode de lucru în consilierea carierei adulților, cu exemplificări acolo unde situația o impune.

*Concepțiile clasice* asupra consilierii și orientării apărute la începutul secolului al XX-lea au avut la bază principiul „maximului de randament cu minim de efort” (Tomșa, 1999). Se căuta, astfel „omul potrivit la locul potrivit”, prin *diagnoza* (testarea abilităților individului) și *orientarea* lui spre meseriile corespunzătoare profilului aptitudinal. *Prognoza* succesului într-o meserie era realizată de către un consilier-expert și se baza pe rezultatele obținute la chestionare și teste psihologice.

*Concepțiile moderne* asupra consilierii carierei, dezvoltate la începutul anilor `60 modifică perspectiva asupra activității de consilierea carierei. Astfel, procesul este considerat o adevărată educație în vederea alegerii carierei și că începe de la cele mai fragede vârste. Se subliniază faptul că de-a lungul întregii vieți individul este

confruntat cu numeroase aspecte legate de alegerea carierei. În copilăria timpurie, prin joc, apar primele modalități de exersare a abilităților presupuse de diferite profesii. Urmează relaționarea directă cu persoane concrete semnificative din universul apropiat al copilului și contactul empiric cu diferite roluri profesionale: educatoarea și învățătoarea, medicul etc.

Pe măsura înaintării în vârstă, începe studierea diferitelor discipline de învățământ care conduc la cristalizarea domeniului și conținutului muncii a numeroase profesii. Este o perioadă de tatonare, de aspirații în ceea ce privește cariera, perioadă în care copilul visează să devină cosmonaut, fotbalist sau actor.

Odată cu intrarea în gimnaziu, apare o nevoie mai stringentă de auto-cunoaștere și testare a abilităților, urmând ca la finalul acestei perioade să se realizeze prima opțiune importantă pentru viitoarea carieră: alegerea modalității adecvate de continuare a studiilor (în învățământul secundar). Importanța acestui moment pentru viitorul copilului reclamă o pregătire anterioară astfel încât decizia să nu fie luată la întâmplare.

Urmează o perioadă a acumulării de noi cunoștințe și de clarificare a domeniilor de interes. Pe lângă pregătirea teoretică, adolescentul are acum nevoie de auto-cunoaștere, de exersarea abilităților de a face față pieței muncii, pentru a lua o a doua decizie importantă în ceea ce privește cariera sa: continuarea studiilor (în învățământul superior) sau inserția profesională (angajarea în câmpul muncii și practicarea unei meserii). Este foarte importantă cunoașterea și analiza avantajelor și dezavantajelor ambelor variante pentru ca opțiunea să se realizeze în concordanță cu posibilitățile (talent, aptitudini), dar și cu realitățile socio-culturale și economice ale mediului în care individul trăiește.

Perspectiva tradițională consideră că rolul consilierului carierei se încheie odată cu clarificarea traseului educațional sau alegerea unei meserii. Într-o societate modernă însă, adultul este pus în fața unor multiple provocări: o mare mobilitate a pieței muncii, șomajul, perfecționarea și dezvoltarea continuă a unor meserii sau, dimpotrivă, dispariția unora dintre acestea. Întemeierea unei familii și găsirea unei locuințe, promovările pe scara socială produc, de asemenea, schimbări majore în viața individului și în modul în care acesta se raportează la propria meserie.

Iată numai câteva dintre întrebările care necesită un răspuns și o rezolvare:

Aleg să câștig mai mulți bani și să îmi prelungesc programul de lucru cu riscul de a neglija familia?

Aleg să am mai mulți copii, dar meseria pe care o am nu îmi oferă siguranță financiară?

Aleg să o iau de la capăt și să învăț o altă meserie pentru că în orașul meu nu sunt posturi pentru specialitatea mea?

Concepțiile moderne asupra consilierii carierei subliniază faptul că alegerea și conturarea carierei este astfel, un proces care continuă și după terminarea anilor de școlaritate. Adultul poate fi vulnerabil în fața realităților sociale sau economice și, la rândul său, are nevoie de orientare, de informații și sprijin. Procesul consilierii carierei adulților apare astfel, ca o nevoie atât socială, cât și individuală, necesitând specialiști care să dispună de cunoștințe și metode specifice de lucru.

### **Clasificări ale metodelor de lucru în consilierea carierei adulților**

Pornind de la etimologia cuvântului (grecescul *methodos*: odos = cale, drum; *metha* = spre, către), putem spune că *metoda* reprezintă „un drum spre..., cale de urmat în vederea atingerii unui scop determinat sau mod de urmărire, de căutare, de cercetare și descoperire a adevărului; drum care conduce la cunoașterea realității și la transformarea acesteia pe baza cunoașterii” (Neacșu, 2001).

În consilierea carierei adulților, metodele utilizate vor contribui la clarificarea parcursului profesional și integrarea activă a individului pe piața muncii. În funcție de caracteristicile de vârstă și psihologice ale grupului țintă cu care se lucrează, vor 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 lărgi câmpul alternativelor pe baza cărora individul să poată lua o decizie.

În funcție de *criteriul de standardizare*, Gibson și Mitchel (1981) împart metodele și tehnicile de lucru utilizate în consilierea carierei în:

- *nestandardizate*: observația, autobiografia, chestionarul, interviul, tehnicile sociometrice;
- *standardizate*: testele psihologice.

În funcție de *fazele procesului de consiliere* (desfășurat în timp, pe mai multe ședințe), avem:

- I. metode de obținere de informații asupra clientului (interviu structurat, chestionare, teste de performanță, teste psihologice);
- 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);
- III. metode de explorare 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).

În funcție de *momentul aplicării* în cadrul unei singure ședințe de consiliere, avem:

- metode de deschidere a ședinței de consiliere („spargerea gheții” - *ice-break*, de demarare a activității, exerciții de activare / dinamizare / energizare);
- metode pentru realizarea scopului ședinței, în funcție de tematica propusă (studii de caz, exerciții, *brainstorming*, joc de rol, problematizare);
- metode de închidere a ședințelor de lucru (evaluări, monitorizări ale rezultatelor, *feedback*-ul / evaluarea din partea participantului / participanților).

*Procesualitatea desfășurării activității de consiliere* presupune stabilirea următorilor pași (didactici) și a metodelor corespunzătoare:

- metode de clarificare a situației curente a clientului (interviu, fișe de anamneză, chestionar, convorbirea);
- metode de stabilire a obiectivelor (metode de explorare a intereselor, valorilor, testarea abilităților, metode de depășire a obstacolelor și situațiilor conflictuale, de clarificare a valorilor și luarea unei decizii);
- metode de realizare a planului de acțiune pentru găsirea unei slujbe (metoda grafică, fișe de lucru).

## **Metode de lucru utilizate în consilierea carierei adulților**

### **Metode de explorare a realității**

#### *Observația*

Formele sub care este cel mai des utilizată această metodă în consilierea carierei adulților sunt cele ale observației *spontane și neorganizate* și cele ale observației ca *cercetare organizată și sistematică*. A observa înseamnă a supune atenției anumite comportamente / fapte ale clientului pentru o cercetare amănunțită în vederea unei mai bune înțelegeri. Observația spontană se referă la datele sesizate de consilier în timpul ședințelor de consiliere sau altor activități informale în care subiectul este implicat. Observația sistematică presupune organizarea observării după un anumit plan, consemnarea datelor, analiza și prelucrarea rezultatelor. Concluziile obținute în urma aplicării acestei metode trebuie corelate cu cele obținute prin alte metode, pentru a putea fi respectate criteriile obiectivității, relevanței, completitudinii.

### **Metode bazate pe acțiune**

#### *Exercițiul*

a) *Exercițiile de dinamizare* sunt utilizate pentru creșterea nivelului de activare și deconectarea față de situația-problemă. Acestea au caracter ludic și sunt adesea percepute ca momente distractive, relaxante, deconectante. De obicei nu au legătură cu subiectul / tema ședinței de consiliere. Cel mai frecvent, exercițiile de dinamizare se folosesc la începutul unei activități / ședințe, dar ele pot fi utilizate oricând consilierul consideră că nivelul de implicare a clientului în rezolvarea problemelor a scăzut, a intervenit plictiseala sau nerăbdarea. Profesionistul în domeniu poate face apel la creativitate pentru elaborarea de noi variante ale exercițiilor cunoscute sau chiar de noi exerciții.

b) *Exercițiile de demarare a activității, intrare în sarcină* 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 inter-acționeze. Aceste exerciții sunt asemănătoare cu exercițiile de dinamizare, dar sunt orientate nu atât pe crearea unei atmosfere relaxante, cât pe inițierea discuțiilor și stabilirea unor relații informale (între consilier și client, între participanții unui grup etc.).

Exemplu de exercițiu de demarare a activității utilizat în consilierea carierei adulților:

„Salutul”

*Momentul aplicării:* începutul unei sesiuni de consiliere de grup.

*Instructaj:* Fiecare participant va prezenta un gest prin care să salute colegii. Imediat după exemplificare, grupul în întregime va reproduce gestul.

*Scopul exercițiului:* autocunoaștere, comunicare, creșterea coeziunii grupului.

*Timp de lucru:* 2 minute / participant.

c) *Exercițiile pentru explorarea propriului univers:* în funcție de scopul și tematica unei ședințe de consiliere a carierei adulților, pot fi de mai multe tipuri: de autocunoaștere, de comunicare, pentru dezvoltarea abilităților de relaționare etc. Scopul acestor exerciții este clarificarea abilităților individului, creșterea stimei și încrederii în sine, abordarea unor modalități de comunicare asertivă, achiziționarea unor modalități de rezolvare a conflictelor. Sunt realizate în primele ședințe de consiliere, pentru limpezirea situației actuale a clientului. Este necesară utilizarea acestora doar atunci când problema cu care a venit individul nu e clar definită, când

clientul nu e conștient de potențialul de care dispune și are o scăzută încredere în sine.

d) *Exercițiile pentru stabilirea obiectivelor și a unui plan de acțiune în ceea ce privește cariera* sunt utilizate spre finalul demersului de consilierea carierei adulților. Fiecare individ își va stabili anumite obiective și va elabora pași concreți de atingere a acestora, cu specificarea duratei de timp alocate fiecărui pas și discutarea eventualelor obstacole în realizarea efectivă a acestora.

Este foarte important de conștientizat faptul că, de multe ori, clienții care se adresează consilierului carierei doresc o soluționare rapidă a problemei. Uneori acest lucru este posibil prin simpla oferire a unei informații. Însă de cele mai multe ori procesul trebuie să se încheie cu stabilirea clară a unui plan de acțiune, concret și detaliat pe care individul să îl urmărească după ce va părăsi cabinetul de consiliere. Se consideră că o sesiune de consiliere și-a atins obiectivele numai dacă acest plan de acțiune va fi dus la bun sfârșit de către client.

### *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 clientului, dar pregătindu-l pe acesta pentru eventuale situații similare. Cele mai utilizate variante ale acestei metode (Neacșu, 2001) sunt:

- metoda situației (*case-study*) – presupune prezentarea completă a cazului și informațiilor necesare soluționării acestuia;
- studiul analitic al cazului (*incidence*) - se descrie cazul în întregime și se oferă o parte a informațiilor pentru rezolvarea sa;
- atât cazul, cât și datele necesare soluționării sunt parțiale, accentul punându-se pe efortul personal al clientului de descoperire euristică a soluțiilor.

### *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. Jocul efectiv trebuie urmat de o etapă de reflecție și analiză asupra propriului comportament, reacțiilor emoționale și strategiilor de acțiune într-o situație dată. Se recomandă ca cei care vor interpreta rolurile să fie persoane spontane și dezinhibate, astfel încât metoda să fie ilustrativă pentru ceilalți participanți și să nu se soldeze cu eșec.

### *Simularea*

Spre deosebire de metoda jocului de rol, în care situația era ipotetică, iar personajele interpretate aveau propriile modalități de acțiune, simularea presupune „jucarea” unei situații de viață cât mai apropiată de realitate, în care personajele se interpretează pe sine. Spre exemplu, ce aș face în situația unui interviu de angajare? Metoda oferă un cadru securizant de experimentare a propriilor strategii de acțiune, explorarea acestora, trăirea eșecului și succesului. Etapa de acțiune este urmată de o analiză a propriilor comportamente.

## **Metode de cunoaștere a individualității adulților**

### *Chestionarul*

Chestionarul este alcătuit dintr-o serie de întrebări structurate pe o temă și centrate pe anumite obiective, la care individul trebuie să dea un răspuns scris. După forma întrebărilor, putem distinge mai multe tipuri de chestionare (Tomșa, 1999):

- 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 tipuri de chestionare în consilierea carierei adulților sunt cele de evaluare a *intereselor și atitudinilor profesionale*:

- *Chestionar de Interese A. R.* - permite evidențierea următoarelor tipuri de interese: teoretic, practic, social, economic, estetic;
- *Chestionarul Crites - Constantinis* - se bazează pe conceptul de „maturitate profesională”, surprins prin următorii cinci factori: indecizie, resemnare sau negativism, interesul pentru muncă, preocupare pentru reușita profesională, nevoia internă de a avea o profesiune;
- *Chestionare de opțiune profesională (adaptări după chestionarele lui M. Petin)* - pentru cunoașterea caracteristicilor unor profesii.

Consilierul trebuie să explice cerințele de completare și să se asigure că poate conta pe capacitatea de autoanaliză a celor chestionați. Avantajul unei astfel de metode constă în posibilitatea aplicării la un număr mare de subiecți în timp limitat, analiza rapidă a datelor, interpretarea ne-echivocă.

#### *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 clientului, consilierul va avea acces la informații care permit cunoașterea evoluției și explicarea unor fenomene care nu puteau fi descifrate prin analiză transversală.

#### *Auto-caracterizarea*

Auto-caracterizarea reprezintă o metodă de auto-investigație și auto-reflecție prin care individul emite anumite judecăți de valoare despre propria personalitate. În cadrul demersului de consilierea 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 individului. Avantajul constă în faptul că oferă accesul la informații inaccesibile altor metode.

### *Testul psihologic*

Această metodă a stârnit și stârnește numeroase controverse în ceea ce privește utilizarea ei în domeniul consilierii carierei adulților. Dacă abordările tradiționale consideră esențiale pentru orientarea carierei adultului 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. Cert este faptul că datele obținute în urma aplicării acestei metode trebuie corelate cu rezultatele obținute prin alte modalități de lucru în domeniul consilierii carierei adulților. Unul dintre avantajele majore ale acestei metode constă în oferirea unei măsuri obiective și standardizate a unui comportament, cu posibilitatea comparării performanțelor între diferiți subiecți.

Cele mai frecvent utilizate teste psihologice în consilierea carierei adulților sunt (Jigău, 2001):

- teste de măsurare a aptitudinilor (senzoriale, psihomotrice, intelectuale);
- teste de interese;
- teste de personalitate;
- teste de creativitate;
- teste de evaluare a cunoștințelor (progresului școlar).

Fără a intra în descrierea acestora sau a modalităților de aplicare / interpretare, facem o scurtă trecere în revistă a celor mai utilizate teste psihologice în consilierea carierei adulților:

- *Inventarul de preferințe profesionale Forma C (Kuder Preference Record)* - în funcție de structura de interese, se face o recomandare pentru diferite domenii de activitate (muncă de birou, servicii sociale, muzical, literar, artistic, afaceri, științific, numeric, mecanic).

- *Procedeul Zapan de determinare a trăsăturilor temperamentale* - permite determinarea indicilor temperamentalii la nivelurile: motor-general, afectiv, perceptiv, mintal.
- *Inventarul de interese profesionale Holland* - permite trasarea unui profil de personalitate care să fie pus în corespondență cu anumite profesii.
- *Bateria generală de aptitudini (BGA - General Aptitudes Test Battery)* - permite autocunoașterea individului, prin măsurarea a nouă factori aptitudinali: inteligență generală, aptitudine verbală, aptitudine numerică, aptitudine spațială, percepția formei, aptitudine pentru munca de birou, coordonare motorie, dexteritate digitală, dexteritate manuală.
- *Testul fotografiilor profesiilor BTT* - inspirat de teoria pulsională a lui Szondy, conține serii de fotografii cu persoane care exercită anumite activități.
- *Testul de interese STRONG ( Strong Vocational Interest Bank)* - oferă o evaluare a intereselor profesionale.
- *Differential Aptitude Tests (DAT)* - permite măsurarea a opt tipuri de aptitudini, în funcție de care să se facă orientarea individului în carieră.
- *Self-Directed Search - Holland (SDS)* - identificarea carierei adecvate unei persoane, în funcție de tipul de personalitate rezultat prin aplicarea testului.
- *Career Transitions Inventory (CTI)* - măsurarea imaginii de sine, a barierelor și resurselor clientului.

Trebuie specificat faptul că, deși aplicarea testelor psihologice poate fi făcută de către orice specialist în domeniul consilierii carierei adulților, interpretarea rezultatelor obținute trebuie realizată numai de către psiholog sau consilierii cu pregătire în psihologie. Se impune cu necesitate acest lucru, dată fiind complexitatea interpretării psihologice bazată pe cunoștințe teoretice de specialitate, experiență în analiza profilelor psihologice și a corelării rezultatelor la teste cu datele obținute în urma aplicării altor instrumente.

## Metode de comunicare orală

### *Conversația*

Neacșu (2001) enumeră următoarele funcții ale conversației:

- „funcția euristică, de descoperire a unor adevăruri;
- funcția de clarificare, sintetizare și aprofundare a cunoștințelor;
- funcția de consolidare și sistematizare a cunoștințelor;
- funcția de verificare și control”.

Prin metoda conversației euristice, consilierul determină clientul / clienții să depună efort personal în analiza unei probleme pentru găsirea unor noi 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. De aceea, trebuie cunoscute *tehnicele de punere a întrebărilor* (întrebările închise / întrebări deschise, întrebări cauzale, întrebări convergente / divergente, întrebări de evaluare), a ritmului de punere a acestora (astfel încât să se acorde timpul necesar de gândire pentru descoperirea răspunsului), dar și modalitățile de întărire pozitivă sau negativă a răspunsurilor. În procesul de consilierea carierei se consideră că fiecare răspuns pe care clientul îl oferă conține o modalitate proprie de explorare a realității și, ca atare nu poate fi evaluat după clișeu bun / rău, corect / greșit. Este mai potrivit să se vorbească despre modalitățile de *analiză* a răspunsurilor și acordare a *feedback*-ului pozitiv decât despre sancțiuni, pedepse, critici. Astfel, consilierul trebuie să cunoască modalitățile de aprobare și încurajare, fără a exagera în utilizarea acestora, precum și tehnicile de acordare a *feedback*-ului pozitiv pentru corectarea unui răspuns / comportament necorespunzător.

### *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 următoarele, mai des utilizate în consilierea carierei: discuția-dialog, discuția de grup, dezbateră 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, dezvoltarea spontaneității, spiritului asertiv și participării / implicării active. Consilierul trebuie să joace rolul de moderator care să stăvilească tendința unor membri de a vorbi prea mult, de a-și impune părerea sau dimpotrivă, tendința unora mai timizi de a se retrage din discuție, a fi pasivi, a se izola. De asemenea, consilierul trebuie să canalizeze mereu discuția spre tema inițială (să limiteze divagațiile care dau impresia deraierii de la subiect și pierderii timpului, cu consecința unui ritm scăzut de asimilare a informației) și să țină cont de mărimea grupului pentru a acorda tuturor participanților posibilități de exprimare. Metoda presupune o pregătire prealabilă a consilierului (cunoașterea grupului, tehnicile de moderare, familiarizarea cu diferitele aspecte ale situației-controversă pusă în discuție) și a spațiului în care se va desfășura discuția.

### *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. Acest tip de situație este cunoscut în literatura de specialitate sub denumirea de „situație-problemă”, trăită de subiect ca un obstacol pentru a cărui depășire nu sunt suficiente structurile cognitive existente. De aceea este necesară o restructurare a vechiului sistem de cunoștințe și reprezentări și construirea unui nou, cu ajutorul căruia obstacolul să poată fi depășit. Utilizarea acestei metode în cadrul consilierii carierei adulților reclamă din partea specialistului crearea unor astfel de situații problematice și direcționarea clientului spre construirea structurilor adecvate depășirii acestora. Metoda are avantajul dezvoltării capacității de a sesiza, analiza și soluționa o problemă, de a elabora ipoteze și planuri de acțiune.

### *Interviul*

Interviul reprezintă una dintre cele mai utilizate metode 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 verbale, între două persoane aflate în contact direct și care urmărește un scop prealabil stabilit” (Porlier, 2001). Interviuul poate fi *directiv* (tot ceea ce urmează să se întâmple este organizat și planificat dinainte de către consilier) și *non-directiv* (ședința decurge liber, secvențele structurându-se pe parcurs, în funcție de nevoile individuale ale clientului / clienților). Această metodă permite culegerea datelor inițiale despre individ, conturarea situației problematice pentru care individul solicită asistență și pe baza cărora se vor planifica sesiunile de consiliere și obiectivele corespunzătoare.

### **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. Dacă acestea au atras atenția și au convins, individul va fi chemat la unul sau mai multe interviuri directe cu persoane responsabile cu angajarea în cadrul firmei / persoane din departamentul de resurse umane sau chiar din conducerea companiei respective. Este de la sine înțeles că pe lângă calitățile personale și profesionale, un individ trebuie să știe să se prezinte într-o lumină adecvată, aceste abilități putând fi dezvoltate cu ajutorul consilierului carierei.

#### *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 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 trebuie să fie:

- scurtă (aproximativ o pagină A4) și clară;
- tehnoredactată pe hârtie albă, fără greșeli gramaticale;

- să denote o atitudine pozitivă și ambițioasă.

Scrisoarea trebuie să conțină:

- precizări exacte asupra postului / domeniului solicitat;
- punctele forte ale aplicantului și cele mai importante elemente ale CV-ului;
- informații clare despre modalitatea de contactare pentru interviu;
- alte date pe care angajatorul le poate (eventual) solicita.

### *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 au prea 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.

Există mai multe modele de CV:

*Curriculum Vitae cronologic* pune accent pe experiența profesională. În redactarea acestuia se începe cu prezentarea activităților profesionale recente și se continuă, în ordine cronologică inversă, cu toate celelalte activități realizate până la data întocmirii CV-ului. Acest format nu este în avantajul recenților absolvenți pentru că evidențiază lipsa de experiență. De asemenea, acest tip de CV atrage atenția asupra perioadelor de inactivitate.

*Curriculum Vitae funcțional* are un format non-linear, prin care pot fi subliniate abilitățile și realizările. Este recomandat celor persoanelor care au deja calificarea cerută de postul pentru care se depune aplicația. CV-ul funcțional scoate în evidență realizările, fără a ține seama de cronologia lor. Sunt enumerate posturile deținute, după preferință, punându-se accentul pe sarcinile îndeplinite și succesele obținute.

*Curriculum Vitae biografic* are un caracter personal, scopul său fiind de a pune în valoare trăsăturile individuale, caracterul și mai puțin performanțele strict profesionale. Prin acest CV, candidatul trebuie să demonstreze angajatorului că aptitudinile sale sunt valoroase pentru instituție.

*Curriculum Vitae combinat* este un rezumat funcțional, însoțit de o scurtă istorie a activității profesionale, care începe cu enumerarea abilităților și realizărilor, urmate de istoria rutei profesionale. Un astfel de CV poate înlătura îndoiala angajatorului asupra realei experiențe profesionale ale solicitantului.

Ce trebuie să conțină un CV?

- Nume și prenume
- Adresa
- Data nașterii
- Mijloace de comunicare (telefon, fax, *e-mail*)
- Naționalitatea (doar în situația în care acest lucru nu rezultă de la sine sau este cerut de angajator)
- Starea civila (opțional)
- Starea sănătății (opțional)
- Copii (opțional)
- Obiectivul (precizarea postului de muncă dorit)
- Studiile (anul absolvirii liceului / facultății și, dacă e avantajos, media generală de bacalaureat / licență)
- Experiența profesională (posturi și funcții deținute, între ce perioade și la ce firme / instituții, cursuri de specializare / calificare)
- Realizări și premii
- Abilități și deprinderi (organizate în funcție de cerințele angajatorilor și importanța pentru postul solicitat)
- Asociațiile profesionale (din care solicitantul face parte)
- Situația stagiului militar (doar dacă acest lucru este important pentru postul vizat)
- Alte date personale relevante pentru angajator
- Hobby-uri
- Recomandări (opțional)
- Data și semnătura

**Metode de informare**



Informarea reprezintă o cerință esențială a societății moderne. Un individ puternic, adaptat cerințelor sociale și economice - este un individ bine informat. De aceea, pe lângă cunoașterea abilităților și intereselor personale, serviciile de consilierea carierei adulților trebuie să faciliteze accesul la informații actuale și veridice asupra cererii și ofertei de pe piața muncii locală / națională, situația celor mai căutate meserii sau a celor uzate moral, să permită familiarizarea cu aspecte practice ale diverselor profesii, să ofere sugestii asupra celor mai utile modalități de căutare a unui loc de muncă.

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

- *Metode și mijloace orale.* Participarea la *conferințe, cursuri, consultații, întâlniri cu diverși specialiști* pot facilita educația permanentă a individului și îmbogățirea experienței personale și profesionale.
- *Metode și mijloace concrete.* 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.
- *Metode și mijloace audio-vizuale.* Atunci când contactul direct cu diferite medii de muncă și aspectele practice ale anumitor meserii este mai dificil de realizat, acestea pot fi substituite prin *vizionarea de casete video, analiza unor filme sau emisiuni radio-TV.* Astfel se lărgeste baza informațională a individului, prin mijlocirea familiarizării cu cerințele, sarcinile și responsabilitățile unui loc de muncă.
- *Metode și mijloace scrise.* *Consultarea unor ghiduri, buletine informative, reviste de specialitate, articole de presă* pot pune individul în legătură directă cu realitățile concrete ale diverselor locuri de muncă. *Profilele ocupaționale și Clasificarea Ocupațiilor din România (COR)* aduc informații utile celor care solicită sprijinul consilierului

carierei, de aceea acestea trebuie să intre în dotarea obișnuită a unui cabinet de consilierea carierei adulților.

### **Metode și tehnici informatizate și de comunicare (TIC)**

Necesitatea profesionalizării activității de consilierea carierei adulților, dar și cerința alinierii la standardele societății moderne au adus în centrul atenției utilizarea tehnologiilor informatice și în acest domeniu. Controverse legate de utilizarea TIC în consilierea carierei subliniază specificitatea relației consilier-consiliat, bazată pe interacțiuni directă, afectivitate, spontaneitate - caracteristici care, se consideră, nu ar putea fi suplinite în relația client - calculator. Sistemele informatice și tehnologiile multimedia trebuie înțelese ca instrumente suplimentare, complementare activității de consiliere directă, de tip față în față. Acestea nu înlocuiesc intervențiile tradiționale, dar le pot oferi sub alte forme:

- interviuri față în față: video-conferințe;
- interviuri mijlocite: discuții telefonice sau *on-line*;
- muncă în echipă: prin video-conferințe, *e-mail*, forum de discuții;
- acces la informații: librării virtuale, pagini *Internet*, baze de date.

Avantajele oferite specialiștilor pot fi sintetizate astfel:

- acces rapid la informații;
- păstrarea, stocarea și reactualizarea obiectivă a unei cantități mari de date;
- simularea mediilor de lucru;
- actualizarea rapidă și facilă a informațiilor;
- facilitarea schimbului și comunicării de informații;
- stabilirea rapidă a contactelor (interactivitate mijlocită).

În ultimii 10 ani au fost dezvoltate numeroase instrumente electronice utilizate din ce în ce mai frecvent în consilierea carierei adulților:

- *Baze de date informaționale* - conțin informații despre ocupații, piața muncii, posturi vacante, sisteme de educație etc.

- *Teste psihometrice și chestionare* - măsoară abilități, interese, caracteristici ale personalității și ale relaționării interumane. Unele variante propun module de formare pentru ca aceste abilități să fie dezvoltate la nivelul cerut.
- *Programe de căutare a informațiilor* - găsesc informațiile relevante, în funcție de anumite criterii-cheie.
- *Instrumente pentru luarea deciziilor* - ajută utilizatorul în analiza factorilor care intervin în luarea unei decizii. Sunt, de obicei, de trei tipuri: 1. programe cu conținut nestandardizat, care permit utilizatorului acces la informații și conturarea unei decizii prin compararea opțiunilor; 2. jocuri pentru luarea unei decizii prin care se urmărește abilitarea utilizatorului de a practica luarea unei decizii și a urmări efectele; 3. programe de simulare.
- *Simulatoare ale mediilor de muncă* - sunt utilizate pentru învățarea anumitor meserii sau exemplificarea unor aspecte practice.
- *Programe de punere în corespondență* - identifică pentru utilizatori slujbele cele mai potrivite, pe baza unui profil aptitudinal.
- *Programe de auto-prezentare* - sunt realizate pentru a ajuta clientul să redacteze un CV sau o scrisoare de intenție.
- *Pachete electronice pentru practicieni* - includ portofolii digitale, jurnale electronice etc.
- *Resurse despre carieră pe web site-uri* cu informații relevante pentru domeniul consilierii carierei.

Dintre exemplele concrete de instrumente utilizate în consilierea carierei, în România, amintim:

- SEMM - instrument electronic *on-line* de intermediere a cererii și ofertei de muncă.
- INTEROPTIONS - chestionar de preferințe profesionale prin care se identifică interesele personale și se indică ocupațiile cele mai potrivite pentru un profil de interese.
- EDUC 2000 – program ce oferă informații despre rețeaua unităților de nivel pre-universitar din România.

- EUROGUIDANCE – platformă ce facilitează mobilitățile studenților pe plan european pentru stagii practice de formare ([www.euroguidance.org.uk](http://www.euroguidance.org.uk)).
- ESTIA - portal ce oferă informații despre sistemele educaționale și piața muncii în țările din Europa (<http://estia.ise.ro>, [www.estia.educ.goteborg.se](http://www.estia.educ.goteborg.se)).
- PICC - program informatizat de consilierea carierei care permite stocarea datelor despre clienții ședințelor de consiliere, sortarea datelor înregistrate după diverse criterii, obținerea de date statistice.
- AGENDA electronică – instrument ce permite stocarea datelor referitoare la persoane, instituții și surse bibliografice.
- PLOTEUS - portal ce oferă accesul la informații despre oferta de educație și formare în țările europene, în funcție de criterii precum: localizarea geografică, limba de predare, specializări etc. Se oferă de asemenea, date despre condițiile de studiu, niveluri de învățământ, burse, sistemele de consiliere etc. ([www.ploteus.org](http://www.ploteus.org)).

## Bibliografie

- Axelsson, John A. *Counseling and multicultural society*. London, Brooks Cole Publishing Company, 1985.
- Botnariuc, P. *Utilizarea tehnologiilor informatice și de comunicare în orientarea școlară și profesională*. În: *Orientarea școlară și profesională a tinerilor rezidenți în zone defavorizate socio-economic și cultural*. București, ISE, 2001.
- Cerghit, I. *Metode de învățământ* (ed. a III-a). București, Editura Didactică și Pedagogică, 1997.
- Clasificarea ocupațiilor din România. Manual pentru utilizator*. Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Comisia Națională pentru Statistică. București, Editura Tehnică, 1995.
- Crețu, T. *Psihologia vârștelor*. București, Editura Universității din București, 1994.
- Gibson, L.R., Mitchell, M. H. *Introduction to guidance*. New York, Macmillan Publishing co., Inc, 1981.

- Golu, M. *Dinamica personalității*. București, Editura Geneze, 1993.
- Jigău, M. *Consilierea carierei*. București, Editura Sigma, 2001.
- Mucchielli, R. *Metode active în pedagogia adulților*. București, Editura Didactică și Pedagogică, 1982.
- Neacșu, I., Cerghit, I., Negreț-Dobridor, I. *Prelegeri pedagogice*. București, Editura Polirom, 2001.
- Porlier, J. C. *Metode și tehnici utilizate în orientarea școlară și profesională*. În: *Orientarea școlară și profesională a tinerilor rezidenți în zone defavorizate socio-economic și cultural*. București 2001.
- Tomșa, G. *Consilierea și orientarea în școală*. București, Casa de Editură și Presă Românească, 1999.
- Tomșa, G. *Consilierea și dezvoltarea carierei la elevi*. București, Casa de Editură și Presă Românească, 1999.
- Zlate, M. *Introducere în psihologie*. București, Casa de Editură și Presă Șansa SRL, 1994.
- Watts, A. G., Law, B., Killeen, J. *Rethinking Careers education and Guidance*. London, Routledge, 1996.