

CONSILIERE PERMANENTĂ

INSTITUTUL DE ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI
Centrul Național de Resurse pentru Orientare
Profesională

ANALIZA NEVOILOR DE CONSILIERE
PE
TOATĂ DURATA VIEȚII

București, 2008

Autori:

Mihaela LAROCHE
Petre BOTNARIUC
Angela MUSCĂ
Luminița TĂSICA
Speranța ȚIBU

Colaboratori:

Cornelia NOVAK
Cornel OLARU

Redactor:

Mihai JIGĂU

Echipa de cercetare mulțumește directorului executiv al Agenției Municipale pentru Ocuparea Forței de Muncă din București, Mariana BUCALEȚ, cât și coordonatorilor și consilierilor din Centrele de Asistență Psihopedagogică:

Anca OPRIȘAN (Brăila)
Anca ANDRONIC (Brașov)
Dana DRĂGHICI și Amalia BÎRLEZ (București)
Marinela DUMITRESCU (Craiova)
Enikő KEDVES (Harghita)
Adriana NEDELCU (Prahova)
Adriana DODEA (Timiș)
Maria AMARIEI (Vaslui)

INDEX

Introducere	7
I. Cadrul legal de consiliere pe toată durata vieții	11
II. Competențele consilierului de orientare	25
III. Contribuția Ariei curriculare Consiliere și Orientare la dezvoltarea competențelor pentru viață ale elevilor	45
IV. Identificarea și analizarea nevoilor furnizorilor și beneficiarilor de consiliere	59
IV. 1. Elevi din școli generale, licee teoretice, licee tehnologice, școli de arte și meserii	69
IV. 2. Părinți	85
IV. 3. Cadre didactice și personal de conducere din învățământ	108
IV.4. Studenți	122
IV.5. Persoane în căutarea unui loc de muncă	136
IV.6. Persoane încadrate în muncă	146
IV.7. Consilieri din companii private	156
IV.8. Consilieri din sistemul public	176
IV.9. Focus grupul	207
V. Bibliografie	245
VI. Anexe	251
VI.1. Chestionare	251
VI.2. Studii de caz	281

Introducere

Între 2001-2003, la nivelul comunității internaționale s-au desfășurat ample cercetări evaluative ale politicilor naționale de consiliere și orientare. România a făcut obiectul a două rapoarte, conduse de European Training Foundation și de Banca Mondială, în care se descrie contribuția serviciilor de consiliere la implementarea politicilor de educație permanentă și a politicilor de ocupare activă. În concluziile acestor cercetări se indică **principalele domenii care favorizează dezvoltarea sistemelor comprehensive de consiliere pe toată durata vieții** (OECD, 2004): *condiții pentru satisfacerea nevoilor de consiliere profesională ale tinerilor și adulților, acces larg la serviciile de consiliere profesională, informare profesională, personalul și finanțarea serviciilor de consiliere, leadership strategic.*

Potrivit autorilor, două sunt **provocările majore pentru un sistem de consiliere pe toată durata vieții**: 1) schimbarea accentului în oferta de servicii de la asistarea deciziei școlare sau profesionale spre dezvoltarea abilității persoanei de a-și gestiona propria carieră și 2) identificarea unor modalități necostisitoare de lărgire a accesului beneficiarilor la serviciile de consiliere. Un sistem care face față acestor provocări se caracterizează prin:

- transparență, acces facil pe toată durata vieții, capacitatea de a îndeplini nevoile diverselor categorii de clienți;
- atenție acordată momentelor de tranziție în viață;
- flexibilitate și inovație în oferta de servicii pentru a răspunde nevoilor și situațiilor diferite ale grupurilor-țintă;
- programe de dezvoltare a abilităților clienților de gestionare a propriei cariere;

- posibilitatea de a cerceta și experimenta oportunitățile de studiu și muncă înainte de a decide asupra lor;
- acces la informații detaliate și integrate privind educația, ocuparea și piața muncii;
- acces la consiliere individuală cu practicieni pregătiți și calificați în domeniu, pentru persoanele care au nevoie și la momentul când au nevoie;
- acces la servicii independente de interesele unor instituții sau companii;
- proces care să stimuleze regândirea și planificarea periodică și
- implicarea entităților care au interese în domeniu.

Agenda de lucru *Educație și Formare 2010* a Uniunii Europene prevede un set de finalități și principii ale consilierii pe toată durata vieții, la care au colaborat experții din respectivul grup de lucru al Comisiei Europene. Finalități sunt reluate în *Rezoluția Consiliului* din mai 2004, privind *întărirea politicilor, sistemelor și practicilor de consiliere pe toată durata vieții în Europa*. Rezoluția subliniază nevoia de situare a individului în centrul serviciilor de consiliere, precum și prioritățile: i) reformularea ofertei spre dezvoltarea competențelor profesionale ale persoanei; ii) lărgirea accesului la servicii; iii) îmbunătățirea calității serviciilor.

Finalitățile consilierii pe toată durata vieții, definite în documentele programatice, sunt:

- abilitarea cetățenilor în gestionarea propriului traseu de educație și muncă, corespunzător scopurilor de viață asumate, prin punerea în relație a competențelor și intereselor proprii cu oportunități de formare, de ocupare și de angajare pe cont propriu;
- asistarea instituțiilor de educație și formare în motivarea elevilor / studenților pentru preluarea responsabilității în învățare și stabilirea propriilor scopuri;
- asistarea întreprinderilor și organizațiilor în motivarea personalului pentru valorificarea oportunităților de învățare apărute în cadrul și în afara locului de muncă;
- asigurarea unui instrument de intervenție în politicile publice pentru decidenții politici;
- sprijinirea economiilor locale, regionale, naționale, europene prin dezvoltarea forței de muncă și adaptarea la cerințele economice și circumstanțele sociale în schimbare;

- asistarea cetățenilor pentru contribuție activă la dezvoltarea socială, democratică și durabilă a comunității din care fac parte.

Principiile care stau la baza serviciilor de consiliere:

Centrarea pe beneficiar

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

Abilitarea cetățeanului

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

Îmbunătățirea accesului

- transparență – natura serviciilor de consiliere este imediat elocventă pentru beneficiar;
- apropiere și empatie – consilierii asigură o atmosferă plăcută pentru cetățeni;
- continuitate – serviciile de consiliere sprijină cetățenii în tranzițiile pe care le fac în sfera educației, muncii, societății și în cele personale;
- disponibilitate – toți cetățenii au dreptul la consiliere în orice perioadă a vieții lor;
- accesibilitate – serviciile de consiliere se asigură în manieră flexibilă și adecvată beneficiarului, cum ar fi: față în față, la telefon, prin e-mail, la distanță și sunt disponibile în momentele și locurile solicitate de cetățeni;

- capacitate de răspuns – consilierea se realizează printr-o varietate de metode care răspund nevoilor cetățenilor.

Asigurarea calității

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

Exercițiile de consultare pe marginea documentului Comisiei Europene, *Memorandum privind învățarea permanentă*, semnalau în 2001 o serie de constrângeri în domeniul consilierii și orientării (Mesajul-cheie nr. 5): *informație publică deficitară despre serviciile de specialitate, capacitate instituțională redusă pentru utilizarea eLearning, personal insuficient, funcționarea serviciilor de consiliere în cadrul unor instituții cu atribuții mai largi, relații internaționale limitate* (ISE, 2001).

Aceste probleme se regăsesc și printre cele evocate de colaboratorii noștri, ca semn că în perioada derulată nu s-au operat ajustările reparatorii necesare.

Acest studiu pornește de la acumulările înregistrate de practicienii consilieri din domeniul educației în efortul de depășire a acestor dificultăți; în plus, ca for metodologic pentru Centrele de Asistență Psihopedagogică (CAPP), Institutul de Științe ale Educației (ISE) se află în miezul frământărilor legate de noile dezvoltări din consiliere. Datele obținute din teritoriu ne-au ajutat să definim provocările cu care se confruntă în prezent sistemul de consiliere, să evidențiem exemplele de bună practică și să oferim răspunsuri posibile la aceste provocări.

I. Cadrul legal de consiliere pe toată durata vieții

Sinteza legislației în domeniul orientării și consilierii profesionale

Atât înainte, cât și după anul 1989, au funcționat în România ambele modele posibile ale sistemului de orientare și consiliere școlară și profesională:

- *modelul autonom*, prin care serviciile de consiliere, deși derulate în școală, sunt oferite de organizații din exteriorul sistemului educațional;
- *modelul dinamic*, prin care aceste servicii sunt incluse în programul școlar de formare și fac parte din aria curriculară.

În scopul refacerii rețelei de cabinete și laboratoare de orientare școlară și profesională, primele acte normative de după revoluție au înființat o nouă unitate instituțională care să acopere nevoile imediate ale elevilor, părinților și profesorilor: Centrul de Asistență Psihopedagogică.

Acte normative din 1990 până în prezent

Ordinul Ministerului Învățământului și Științei nr. 7895 din 18.09.1991 privind constituirea și statutul Centrelor de Asistență Psihopedagogică pentru cadre didactice, elevi și părinți precizează că aceste centre „se constituie la nivelul județelor și al Municipiului București, pe structura

laboratoarelor de orientare școlară și profesională”, „funcționează în cadrul Caselor Corpului Didactic” și „sunt subordonate Inspectoratelor Școlare Județene / Municipiului București” și se află „sub subordonarea metodologică a Institutului de Științe ale Educației”. Statutul anexat reglementa baza legală și modul de activitate al centrelor nou înființate.

Abia după 3 ani vor fi fost precizate și aprobate atribuțiile profesorului consilier prin fișa postului (**Fișa postului profesorului consilier din Centrele Județene de Asistență Psihopedagogică și a Cabinetelor Interșcolare de Asistență Psihopedagogică, nr. 31314 din 10.05.1994**) precum și organizarea și funcționarea acestor centre printr-un regulament adecvat. (**Regulament de organizare și funcționarea Centrelor Județene de Asistență Psihopedagogică și a Cabinetelor Interșcolare de Asistență Psihopedagogică, nr. 31315 din 10.05.1994**).

Actul menționat marchează extinderea rețelei de centre prin înființarea unor noi unități subordonate: Cabinetele Interșcolare de Asistență Psihopedagogică. Acestea „*deservesc mai multe unități școlare și funcționează în cadrul unei școli*”. Necesitățile practice impuse de numărul mare de elevi explică apariția cabinetelor la nivel local. Noul regulament detaliază atribuțiile și structura Centrelor și Cabinetelor de Asistență Psihopedagogică înființate.

Un an mai târziu, prima **Lege a Învățământului de după 1989, nr. 84/1995**, stipulează în capitolul VII, *Unități conexe ale învățământului preuniversitar*, articolul 49, (1) că „*în județe și în Municipiul București funcționează Centre sau Cabinete de Asistență Psihopedagogică; acestea asigură și activitatea de orientare școlară și profesională*”, iar articolul (2) precizează că „*regulamentul de funcționare a acestor centre sau cabinete se stabilește prin ordin al ministrului educației naționale*”. Modificările și completările ulterioare din 2003 și 2005 vor păstra aceste prevederi.

În 1998, ministrul educației dispune (prin **OMEN nr. 4683 din 28.09.1998**) aprobarea unui **nou regulament**, care aduce completările necesare (la acea dată) pentru organizarea și funcționarea Centrelor și Cabinetelor de Orientare Școlară și Profesională.

În Capitolul I, Dispoziții generale, se formulează noi precizări cu privire la:

- condițiile de organizare și funcționare (Art. 2 b) a Cabinetelor Școlare și Interșcolare, făcându-se distincția între cele două tipuri, în funcție de numărul de elevi ai unităților școlare (minim 500, respectiv 800 elevi);

- statutul și subordonarea organizatorică față de inspectoratele școlare județene (ISJ), respectiv a Municipiului București (Art. 3 a);
- spațiul de funcționare alocat de inspectoratul școlar (Art. 5).

Structura organizatorică și natura activităților pe compartimente sunt mai clar enunțate și dezvoltate (în Capitolul al II-lea) comparativ cu forma anterioară a regulamentului.

Astfel, se stabilește numărul și funcția personalului angajat (1 coordonator, 4 profesori, 1 secretar, 1 asistent social).

Capitolul al III-lea enumeră atribuțiile fiecărui angajat în mod autonom: ale coordonatorului, ale profesorilor consilieri și ale personalului auxiliar.

În premieră, din necesități practice, acest regulament introduce un capitol (al IV-lea) care reglementează încadrarea, normarea și evaluarea personalului din centre și cabinete. Un ultim capitol se referă la baza materială și finanțarea acestor unități.

Tot în cursul anilor 1997–1998 au apărut câteva acte normative care reflectă în plan legislativ eforturile Guvernului României de a extinde și consolida sistemul de orientare și consiliere prin înființarea unei rețele de *Centre de Informare și Consiliere Profesională*. Organizarea, funcționarea și utilizarea acestora a constituit obiectivul unui proiect derulat pe parcursul mai multor ani, care a beneficiat de o finanțare mixtă (Guvernul României și Banca Mondială).

În acest macro-proiect au fost implicate mai multe ministere cu atribuții de informare și consilierea carierei. Ca urmare, s-a emis un ordin comun **privind organizarea și funcționarea rețelei de „Centre de Informare și Consiliere Profesională” (OMMPS nr. 921 din 24.12.1997, OMEN nr. 3102 din 15.01.1998, OMTS nr. 59 din 22.01.1998)**. Se înființau, astfel, 774 de centre (500 care aparțineau Ministerului Educației, 227 Ministerului Muncii și 47 Ministerului Tineretului), fie pe structura Centrelor de Asistență Psihopedagogică deja existente în educație, fie nou înființate în celelalte rețele.

Ordinul comun stabilește locația, rolul, funcțiile, modul de lucru, componența personalului, spațiul, sarcinile și dotarea materială a Centrelor de Informare și Consiliere Profesională.

În același an, ministrul educației dispune înființarea, prin **OMEN nr. 3277 din 16.02.1998**, a **Departamentelor de consultanță pentru alegerea rutei profesionale și plasamentul pe piața muncii**. Acest act normativ apare ca efect al nevoii de consiliere a absolvenților de liceu, studenților și absolvenților de învățământ superior. Se reglementează condițiile de constituire, misiunea, atribuțiile, coordonarea și finanțarea departamentelor respective.

Rolul de coordonator metodologic al Institutului de Științe ale Educației pentru rețeaua Centrelor și Cabinetelor de Asistență Psihopedagogică, precum și a Centrelor de Informare și Consiliere Profesională este expres recunoscut prin **OMEN cu privire la coordonarea metodologică a Caselor Corpului Didactic și a Centrelor de Asistență Psihopedagogică (nr. 3370 din 03.09.1998)**. După cum este intitulat, se observă că din rețeaua respectivă mai fac parte și Casele Corpului Didactic în colaborare cu Inspectoratele Școlare Județene. La acea dată, ordinul a fost emis din necesitatea de a susține activitățile de formare continuă a personalului didactic, de documentare, inovare pedagogică și implementare a proiectelor de reformă în baza Programului de formare continuă, inovație și resurse elaborat ISE pe parcursul anilor 1998-2003.

În vederea susținerii acestui program, ISE a colaborat cu Consiliul Național pentru Curriculum și cu specialiști din învățământul superior de profil la elaborarea unui ghid metodologic pentru Aria curriculară Consiliere și Orientare, devenită obligatorie prin **Notificarea MEN cu privire la Aria curriculară Consiliere și Orientare în clasele I-V în anul școlar 1998-1999 (nr. 12487 din 03.09.1998)**. Documentul precizează că Orientarea și Consilierea este o arie curriculară distinctă în Planul de învățământ pentru clasele I-V și menționează numărul de ore afectate fiecărui nivel, regimul de predare în anul școlar 1998-1999, modul de realizare a acestor programe, conținutul activităților de Consiliere și Orientare, cadrul de organizare a modulelor de formare continuă pentru profesori și învățători.

Activitatea de elaborare a ghidurilor și programelor pentru această arie curriculară a continuat și în anii următori, fiind prevăzută în planurile-cadru de învățământ și în programele școlare din 2000, 2001, 2002 și 2003 aprobate prin **OMEC nr. 4405 din 31.08.2000 și OMEC nr. 3638 din 11.04.2001**, prin care la nivel gimnazial, disciplina Consiliere și Orientare devine obligatorie. Aceasta face parte din trunchiul comun (1 oră pe săptămână) cu posibilitatea opționalului (1 oră pe săptămână) în cadrul curriculum-ului la decizia școlii. Programele pentru această arie curriculară

acoperă, în prezent, toate clasele și ciclurile de învățământ; documentele au fost finalizate în 2005 și aprobate prin ordine ale ministrului, după cum urmează:

- OMEC nr. 3552 din 08.04.2004 de aprobare a programei școlare pentru Aria curriculară Consiliere și Orientare Vocațională clasele IX-X, Școala de Arte și Meserii;
- OMEC nr. 3872 din 13.04.2005 de aprobare a programei școlare pentru Aria curriculară Orientare și Consiliere Vocațională anul de completare clasa a XI-a;
- OMEC nr. 3488 din 23.03.2006 de aprobare a programei școlare pentru Aria curriculară Orientare și Consiliere Vocațională, filiera tehnologică, clasele XI-XII, ruta directă de calificare și clasele a XII-XIII, ruta progresivă de calificare;
- OMEC nr. 5287 din 09.10.2006 de aprobare a programelor școlare pentru Aria curriculară Consiliere și Orientare Vocațională clasele IX-XII, liceu teoretic;
- OMEC nr. 5286 din 09.10.2006 de aprobare a programelor școlare pentru Aria curriculară Consiliere și Orientare Vocațională clasele I-IV și clasele a V-VIII, gimnaziu.

La începutul anului 2000 apare **OMEN privind Orientarea Școlară și Profesională în învățământul din România (nr. 3064 din 18.01.2000)**, considerat cel mai important document programatic de profil pentru perioada 2000-2005.

Importanța acestui ordin derivă din completitudinea problemelor abordate în domeniul orientării și consilierii profesionale, ceea ce îl diferențiază de documentele normative anterioare cu caracter parțial de reglementare. Ordinul menționat face în preambul o trimitere la documentele reformei, evidențiază preocuparea Ministerului Educației și Cercetării (MEC) pentru fundamentarea politicii de consiliere și orientare (pe cele două direcții: în cadrul activității curriculare prin orele de Consiliere și Orientare și de dirigenție și în cadrul extracurricular prin Centrele de Asistență Psihopedagogică) și stabilește principiile de elaborare a planului-cadru care au stat la baza introducerii Ariei curriculare Consiliere și Orientare (racordare la social, flexibilitate, egalitatea șanselor, funcționalitate).

În 23 de articole, acest ordin restabilește și consolidează liniile directoare ale sistemului de orientare școlară și profesională:

- rețeaua instituțiilor furnizoare;

- planul de acțiune anual al centrelor;
- materialele și graficele activităților;
- programul orelor de consultații al cabinetelor școlare și interșcolare;
- măsuri de orientare școlară și profesională ce revin în sarcina directorilor unităților de învățământ;
- includerea cursurilor de orientarea carierei în curriculum-ul la decizia școlii;
- întâlnirile și discuțiile de consiliere și orientare cu elevii și părinții din ciclurile primar și gimnazial;
- informarea și tematica de orientare pe parcursul claselor a VII-a și a VIII-a;
- distribuirea prin ISJ a listelor și rețelelor de unități școlare de toate tipurile pentru anul școlar următor;
- rolul profesorilor consilieri în orientarea și opțiunea de profil a elevilor din clasele IX-XII;
- misiunea universităților în organizarea „zilelor porților deschise”;
- includerea cursurilor post-universitare de consiliere și orientare în oferta de formare a instituțiilor de învățământ superior;
- includerea consilierii și orientării în programele de formare continuă ale departamentelor de științe ale educației și metodică din universități;
- elaborarea de către ministerul de resort a unor fișe de orientare și observare a elevului pentru introducerea lor în România, conform practicilor internaționale;
- analizarea activităților de orientare școlară și profesională ca punct special în cadrul inspecțiilor școlare.

OMENT nr. 4293 din 22.09.2003 reactualizează **Regulamentul privind organizarea și funcționarea Centrelor Județene de Asistență Psihopedagogică și a Cabinetelor Interșcolare de Asistență Psihopedagogică**, fără a aduce modificări notabile comparativ cu regulamentul anterior.

Elementele adăugate constau în precizările aduse (Art. 8 p. 1) în ceea ce privește categoriile de personal angajate în centru (personal de conducere, personal didactic, personal didactic auxiliar, personal nedidactic) și cu privire la numărul de ore (și repartizarea lor) cuprinse în norma didactică a personalului didactic angajat (Art. 16 p. 2). Schimbările profunde ale

conținutului și formei de organizare a procesului educațional produse de reforma sistemică din învățământ au determinat reorganizarea instituțională a rețelei de consiliere din România.

Prin **Ordinul MEC nr. 5418 din 08.11.2005** se aprobă Regulamentul de organizare și funcționare a Centrelor Județene / al Municipiului București de Resurse și de Asistență Educațională (CRAE) și regulamentele-cadru ale instituțiilor din subordine.

Acest document reflectă profunde modificări ierarhice, de structură și de conținut care au intervenit în funcționarea fostelor Centre și Cabinete de Asistență Psihopedagogică la nivel județean și local.

Primele articole ale Capitolului I, Dispoziții generale, reglementează înființarea la nivel de județ / Municipiul București, a **Centrului Județean / Municipal de Resurse și Asistență Educațională**, ca „*unități conexe ale învățământului preuniversitar, cu personalitate juridică, subordonate Ministerului Educației și Cercetării și coordonate de inspectoratele școlare / ale Municipiului București*” (Art. 1, al. 2).

Centrul Județean / al Municipiului București de Resurse și de Asistență Educațională (CRAE) reprezintă o nouă instituție de învățământ specializată în oferirea, coordonarea și monitorizarea serviciilor educaționale specifice acordate copiilor, elevilor, cadrelor didactice, părinților și membrilor comunității pentru a asigura tuturor accesul la o educație de calitate, precum și asistența necesară în acest sens” (Art. 2).

CRAE este conceput ca un organism supraordonat pentru trei structuri: Centrele Școlare de Educație Incluzivă, Centrele Județene și Cabinetele de Asistență Psihopedagogică și Centrele și Cabinetele Interșcolare Logopedice.

Regulamentul-cadru privind organizarea și funcționarea Centrelor și Cabinetele de Asistență Psihopedagogică se află în anexa nr. 3 a Ordinului MEC nr. 5418 din 08.11.2005.

Vom analiza și aspectele de noutate în statutul pe care l-a dobândit CJAPP, prin regulament, comparativ cu regulamentul anterior (abrogat):

- CJAPP sunt instituții subordonate organizatoric ISJ și CRAE, iar din punct de vedere metodologic, MEC (Art. 2, al 1).
- CRAE devine astfel coordonatorul, monitorul, evaluatorul și finanțatorul acestor centre / cabinete.

- Cabinetele de Asistență Psihopedagogică asigură asistența psihopedagogică unui număr de 800 de elevi sau 400 de preșcolari. Unui cabinet interșcolar i se pot aronda și unități de învățământ preșcolar (Art. 1 al. 4). Asistența preșcolarilor constituie o premieră în domeniu.
- Categoriile de personal care funcționează în cadrul CJAPP sunt: personal de conducere, didactic și didactic auxiliar (Cap. II, Art. 8, Al. 1). Dispare categoria de personal nedidactic, fiind preluată la angajare de CRAE.
- Coordonatorul CJAPP este asimilat funcției de director de unitate de învățământ.
- Tehnicile de intervenție în domeniul psihoterapiei și consilierii psihologice, testarea psihologică (inclusiv a cadrelor didactice) pot fi efectuate doar de profesorul psiholog conform atestării din partea Colegiului Psihologilor din România (Cap. III, Secțiunea a 2-a, Art. 16, Al. b și c). Această atribuție constituie de asemenea o premieră stipulată de lege și suscită încă dezbateri din partea practicienilor.
- Regulamentele de ordine interioară, precum și fișele de posturi sunt monitorizate anual de către CRAE și de ISJ.

Acte normative conexe

Sistemul de orientare și consiliere este întregit cu rețele ale unităților de profil aparținând altor ministere sau organisme autonome.

A fost menționat anterior un ordin comun tripartit prin care s-au înființat în 1998 rețele ale Centrelor de Informare și Consiliere Profesională în domeniul educațional, de tineret și al forței de muncă.

Astfel, ministrul muncii și protecției sociale a semnat la 24.12.1997 Ordinul nr. 921 de organizare și funcționare a propriei rețele de Centre de Informare și Consiliere Profesională. În fapt, aceste centre au fost înființate în cadrul agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (la nivel național, județean, local și al Municipiului București).

Legea nr. 145 din 09.07.1998 de înființare, organizare și funcționare a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă stipulează că

administrarea rețelei de centre menționate intră în sarcina organismului național nou înființat și subordonat MMPS (la acea dată). La rândul lor, agențiile teritoriale preluau sarcina organizării acestor centre la nivel județean.

Serviciile de informare și consiliere a tinerilor și adulților aflați în căutarea unui loc de muncă sunt reglementate prin **Legea nr. 76 din 16.01.2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă**, precum și prin **Hotărârea Guvernului nr. 377 din 18.04.2002 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile pentru stimularea forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora**.

În Capitolul IV, *Măsuri pentru prevenirea șomajului*, secțiunea a II-a, *Creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă*, Subsecțiunea 1, *Informarea și Consilierea Profesională*, Articolul 58 definește natura serviciilor de informare și orientare, modul de organizare, personalul specializat și metodele de consiliere utilizate.

Subsecțiunea 3, referitoare la formare profesională, menționează în Articolul 1 că „*accesul la programele de formare profesională se face în urma activității de informare și consiliere profesională sau mediere*”.

Serviciile de informare și consiliere profesională exterioare sistemului educațional care aparțin altor organisme publice sau private sunt reglementate prin **Ordonanța Guvernului nr. 68/2003 privind serviciile sociale**, prin **Nomenclatorul instituțiilor de asistență socială** și prin **Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a acestora**, apărute în 2001 și modificate prin **Hotărârea Guvernului nr. 1007 din 01.09.2005**.

În capitolul dedicat serviciilor sociale specializate se menționează (Art. 25 f) „*servicii de sprijin și orientare pentru integrarea, readaptarea și reeducarea profesională*”, precum și (Art. 25 i) „*consiliere în cadru instituționalizat, în Centre de Informare și Consiliere Profesională*”.

Actul legal sus-menționat, coroborat cu **Ordinul MMSSF nr. 323/2005 pentru aprobarea standardelor de calitate privind serviciile sociale și a modalităților de evaluare a îndeplinirii acestora** constituie temeiul legal al condițiilor de acreditare a serviciilor sociale.

Rețeaua Centrelor de Informare și Consiliere Profesională înființată de Ministerul Tineretului și Sportului prin același ordin comun nr. 59 aprobat la 22.01.1998 continuă să funcționeze în subordinea Autorității Naționale

pentru Tineret și s-a extins prin noi centre teritoriale. **Hotărârea nr. 384 din 28.04.2005 privind organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Tineret (ANT)** stipulează că ANT preia coordonarea activității Centrelor de Informare și Consiliere Profesională din rețeaua anterioară INFOTIN.

Astfel, **Legea nr. 333 din 17.07.2006 privind înființarea Centrelor de Informare și Consiliere pentru Tineret** stipulează în Art. 1 (1) că „*se înființează, în cadrul ANT, în subordinea direcțiilor județene de tineret, respectiv a Municipiului București, Centre de Informare și Consiliere pentru Tineret, pentru categoria de vârstă 14-35 ani*”.

Se reglementează structura, atribuțiile, serviciile, spațiile, dotarea și finanțarea acestor centre de către ANT, prin intermediul autorităților administrației publice locale.

Începând din octombrie 2006 au intrat în vigoare noile reglementări privind protecția muncii, prevăzute în **Legea nr. 319 din 01.10.2006 a securității și sănătății în muncă**.

Legea stabilește principii generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc și accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii.

Noile reglementari se vor aplica, în toate sectoarele de activitate, atât publice, cât și private, cu excepția anumitor activități specifice din serviciile publice, cum ar fi forțele armate sau poliția, precum și cazuri de dezastre, inundații și pentru realizarea măsurilor de protecție civilă.

Prin aceste dispoziții, actul normativ adaugă o atribuție la fișa postului consilierului, aceea de a-l informa și îndruma pe client asupra securității și sănătății în muncă.

Documente fără caracter normativ

Tabloul legislativ al sistemului de orientare și consiliere în România poate fi completat cu o serie de documente care, deși nu au forță juridică, se

bucură în schimb de recunoaștere deontologică din partea specialiștilor și practicienilor.

Facem referire la carte, statute, coduri, teze. În România există în prezent cel puțin câte un exemplu din fiecare tip de act ne-normativ, care merită amintite:

Centrul Național de Resurse pentru Orientare Profesională

În țara noastră, Centrul Național de Resurse pentru Orientare Profesională (CNROP) s-a înființat ca o componentă a rețelei europene de orientare profesională (re-denumită recent Euroguidance).

CNROP (Euroguidance) a fost creat prin **Ordinul MEN nr. 3703 din 29.04.1999** în conformitate cu Programul Național de Aderare a României la Uniunea Europeană și cu cerințele naționale în planul formării și inserției profesionale.

Carta CNROP este un document care clarifică identitatea centrelor, baza lor legală în cadrul Uniunii Europene, obiective, grupuri-țintă, clienți, sarcini, moduri de înființare și raportare, finanțare, probleme de ansamblu ale rețelei.

Statutul Asociației Naționale de Orientare Școlară și Profesională

Asociația Națională de Orientare Școlară și Profesională (ANOSP) este o asociație profesională cu caracter interdisciplinar care organizează și desfășoară activități specifice domeniului, colaborează cu Asociația Internațională de Orientare Școlară și Vocațională (AIOSP) și cu alte asociații de profil.

ANOSP a fost înființată în 1995 în baza unui statut structurat pe 7 capitole (16 articole în total) prin care se precizează: denumirea, forma juridică, sediul, scopurile, obiectivele, calitatea, drepturile și îndatoririle membrilor, conducerea, comisia de cenzori, structurile organizatorice și patrimoniul.

Codul etic și standarde de calitate în consilierea carierei este un document elaborat în anul 2003 ca proiect de cod deontologic de către un colectiv de cercetători din Laboratorul de Orientare Școlară și Profesională

din ISE, cu consultarea largă a practicienilor domeniului și ale altor documente similare din alte țări.

După Mercier (1999), obiectivele unui cod de etică profesională sunt următoarele:

- **îndreptar de conduită**, în măsura în care oferă modele de comportament și sugestii în situații specifice;
- **reper și suport**, în măsura în care oferă sprijin pentru aspecte dilematice din activitatea profesională;
- **ghid disciplinar**, în măsura în care constituie forma legală de investigare a cazurilor de încălcare a deontologiei profesionale;
- **îndrumător educativ**, în măsura în care se poate introduce în mediul școlar în scopul studiului eticii aplicate;
- **oglundirea imaginii profesiei**, în măsura în care prezintă prerogativele profesiei pentru publicul larg;
- **mijloc** de reglementare a adeziunii și loialității colaboratorilor;
- **protector al statutului profesiei**, în măsura în care oferă protecție membrilor săi, sporește prestigiul profesional și mediază dezacordurile de opinie referitoare la acea profesie;
- **intermediar** între lege și valorile comunității (codurile etice sunt recunoscute ca documente programatice, dar nu au forța coercitivă a unui act normativ);
- **contract moral** între beneficiari și organizații / instituții / specialiști, menținându-se, astfel, coeziunea dintre aceștia.

În lucrarea amintită, principiile codului etic și standardele de calitate conexe sunt structurate pe 6 secțiuni (A – F) și 30 subsecțiuni după cum urmează:

Secțiunea A: Relațiile cu persoanele consiliate (A. 1. Precizarea poziției consilierului, A. 2. Confidențialitatea, A. 3. Egalitatea șanselor, A. 4. Informarea clientului, A. 5. Relația personală cu clienții, A. 6. Persoane cu cerințe speciale de consiliere, A. 7. Testarea clientului, A. 8. Evaluarea și interpretarea rezultatelor, A. 9. Rezolvarea problemelor etice, A. 10. Finalizarea relației de consiliere, A. 11. Aspecte financiare ale consilierii).

Secțiunea B: Formarea și dezvoltarea profesională (B. 1. Formarea profesională inițială, B. 2. Formarea profesională continuă, B. 3.

Utilizarea tehnologiei informatice și de comunicare, B. 4. Consilierul formator).

Secțiunea C: Evaluarea consilierilor (C. 1. Termenii desfășurării activității, C. 2 Supervizare și consultanță, C. 3. Evaluarea și monitorizarea activității consilierului).

Secțiunea D: Activitatea științifică (D. 1. Subiecții cercetării științifice, D. 2. Desfășurarea cercetării, D. 3. Publicarea rezultatelor cercetării, D. 4. Recunoașterea contribuțiilor la cercetare).

Secțiunea E: Relația cu terții (E. 1. Colaborare, E. 2. Persoane semnificative pentru client, E. 3. Persoane și instituții ca surse de informații).

Secțiunea F: Management instituțional (F. 1. Elaborarea și evidența documentelor, F. 2. Coordonarea activităților, F. 3. Activitatea de marketing și atragere de fonduri, F. 4. Asigurarea bazei materiale).

Rod al eforturilor de consultare, documentare, colectare și adaptare a conținutului unui mare număr de documente similare din spațiul european și nord-american, lucrarea a fost propusă ca sugestie metodologică de cod etic specialiștilor și practicienilor din domeniu, cu care s-a colaborat intens în vederea elaborării lui.

Este primul model de act deontologic în România în domeniul consilierii profesionale, iar autorii speră să poată fi recunoscut, aprobat în plan național și legiferat în viitorul apropiat.

Teze / principii directe în informare, consiliere și orientare

În lucrarea „**Consilierea carierei – Un model deschis și flexibil**”, Mihai Jigău (2005) structurează o „*matrice de referință a serviciilor de informare, consiliere și orientare (SICO)*” prin intermediul a 24 teze / principii.

În opinia autorului, „*acest ansamblu de principii, concepte și suport explicativ este menit să contureze dimensiunea europeană a SICO din cadrul sistemelor de educație și ale pieței muncii din diferite țări.*” (Jigău, 2005).

Tezele marchează un cadru de referință pentru proiectarea SICO, care „asigură dezvoltarea resurselor umane ale unei societăți în momente de tranziție”. (idem).

Concluzii

- Multe dintre documentele legislative privind consilierea pe tot parcursul vieții elaborate în ultimii ani sunt racordate la cele mai moderne abordări ale educației permanente la nivel european, incluzând aspecte ce țin de asigurarea accesului la formare (profesională continuă), validarea învățării anterioare, asigurarea calității ofertei de formare etc.
- Cu toate acestea, analizele privind nivelul de implementare și evaluările de impact au arătat că există încă o distanță semnificativă între prevederile legislative și punerea în practică a acestora.

II. Competențele consilierului de orientare

Deși serviciile și sistemele de consiliere și orientare a carierei prezintă diferențe specifice în diferite țări, o analiză comparativă în termeni de competențe profesionale relevă elemente similare și o structură de bază comună. Diferențele specifice apar în ceea ce privește: *postul ocupat* (de ex: consilier școlar, consilier al carierei, consilier psihologic, consilier pentru integrarea grupurilor defavorizate); *domeniul de activitate* (de ex: sisteme de educație și formare, sisteme de ocupare în muncă, sisteme de asistență pentru grupuri specifice); *specializarea practicianului* (de ex: științele educației, psihologie, sociologie, asistență socială) sau prin *nivelul și forma de calificare* a consilierului (licențiat într-una din specializările legale sau pregătire de bază în alt domeniu, dar care este completată de cursuri de formare continuă în domeniul consilierii, de tip master, de exemplu).

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

Abilitățile de bază necesare sunt cele de: comunicarea interpersonală, redactarea de rapoarte, colaborarea cu persoane relevante sau specialiști, administrarea de instrumente specifice în sesiuni individuale sau de grup, prezentarea pertinentă a ocupațiilor, prezentarea clară și profesională a rezultatelor obținute prin diferite instrumente, abilitatea de a identifica și

răspunde unor bariere la schimbare și dezvoltare întâmpinate de indivizi, strategii de intervenție pentru diferite categorii de clienți, oferirea de *feed-back* asupra rezultatelor, utilizarea tehnicilor informatizate de orientare și consiliere etc.

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

Un studiu efectuat sub egida OECD (apud Jigău & Chiru, 2004) recomandă ca „serviciile de orientare profesională să integreze cât mai rapid consilierea la distanță / consilierea electronică în serviciile de consiliere standard”. Pentru realizarea consilierii la distanță, practicienii trebuie să demonstreze cunoștințe despre / abilități de:

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

În ceea ce privește consilierea prin telefon, Rosenfield enumeră următoarele abilități specifice (1997, apud Jigău & Chiru, 2004):

- întâmpinarea agreabilă și profesională a clientului;
- abordare interactivă a clientului, ascultare și reacție adecvată;
- gestionarea pauzelor în vorbire;
- recunoașterea stărilor psihice și reacția potrivită la acestea;
- gestionarea proiecțiilor și transferurilor;
- gestionarea timpului acordat sesiunii de consiliere;
- stabilirea unei relații de consiliere;
- comunicare verbală eficientă;

- amenajarea unui spațiu adecvat sesiunilor de consiliere prin telefon;
- cunoștințe și utilizarea oportună a diferitelor modele de consiliere.

Deși toate standardele de competențe profesională pentru consilierii carierei prezintă structuri relativ similare, unii autori accentuează necesitatea unei definiții mai clare și detaliate. De pildă, Jarvis (1998) spune că un consilier trebuie să aibă capacitatea de a identifica, selecta și da informația esențială, oferind, astfel, o orientare autentică și nu doar informații: *„adăugând noi date la cantitatea deja enormă de informații accesibile online sau prin alte forme, consilierul mai mult amplifică problema clienților și nu o rezolvă; clienții trebuie ajutați să localizeze și să proceseze informația esențială despre el înșiși și despre lumea muncii, pentru a putea adopta deciziile adecvate care să conducă la schimbări pozitive măsurabile în viața lor”*. Se impune, de asemenea, dezvoltarea capacității clienților de a acționa independent în luarea deciziilor cu privire la carieră; consilierul *„trebuie să ajute clienții să utilizeze instrumentele disponibile în momentele critice ale carierei lor chiar și atunci când un sprijin profesional individualizat nu este disponibil pentru ei, clienții să își ia în propriile mâini destinul”*.

O altă abilitate necesară în contextul societății moderne este conform Stanley (apud, Jarvis, 1998) cea de stabilirea priorităților pentru răspunsurile de intervenție: *„Capacitatea de a identifica din gama extinsă de cereri pe acelea care impun intervenții urgente ... capacitatea de a analiza și stabili care sunt cazurile cu o mare probabilitate de succes (înalță expertiză asupra cazului și o motivație ridicată a clientului) și de a le refuza pe cele susceptibile de insucces în care lipsa de expertiză a consilierului coincide cu o motivație scăzută a clientului și de a trimite clientul respectiv către alți specialiști mai avizați, de a aștepta creșterea motivației clientului”*.

În plus, unii autori pun accent pe competența consilierului de a trata problemele proactiv (Baker, 1996), pe capacitatea de a învăța și pe capacitatea de a aplica principiile orientării pe client, abordând fiecare situație de consiliere din perspectiva clientului particular.

Competența de mediator între școală, familie, comunitate (integrarea în curriculum-ul școlar a activităților de dezvoltare a abilităților de viață, conștientizarea problemelor carierei), dezvoltarea de programe de prevenire și intervenție care să conducă la rezultate măsurabile, evitarea abuzului de droguri, a bolilor cu transmitere sexuală, violenței, șomajului, sarcinilor la

adolescente, prin identificarea persoanelor expuse. În condițiile extinderii educației incluzive, consilierul trebuie să își dezvolte și competențe de lucru cu elevii cu cerințe educative speciale.

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

Sintetizând, competențele consilierului pot fi grupate în opt domenii mari (Baker, 1996):

- *competența de consiliere individuală sau de grup* vizează dezvoltarea capacității clienților de a lua decizii, rezolva probleme, schimba comportamente sau modifica circumstanțele de mediu;
- *competența de instruire* se referă la capacitatea de a dezvolta planuri de formare, utilizarea de mijloace pedagogice, și predare. Obiectivele sunt aceleași, dar modul de oferire diferă;
- *competența de consultarea* definită prin acordarea de ajutor părinților, profesorilor sau a altor persoane în rezolvare problemelor clientului. Pentru a oferi asistență persoanei consultate, consilierul trebuie să posede expertiza necesară indiferent că este vorba de un client voluntar și conștient de procesul de ajutorare sau nu;
- *competența de trimitere și coordonare* pentru situațiile care depășesc pregătirea consilierului și impun trimiterea clienților către alți specialiști. Este necesară cunoașterea surselor adecvate de ajutor și menținerea unui sistem de monitorizare a rezultatelor;
- *competența de informare* se referă la abilitatea de obținere continuă a informațiilor relevante, de stocare și diseminare a lor, cât și de cunoaștere a metodelor de procesare și utilizare a informației;
- *competența de îmbunătățire a tranziției* pentru asistarea clienților în perioadele de trecere de la viața acasă la școală, de la o școală la o alta și de la școală la locul de muncă, tranziția fiind văzută mai degrabă ca proces și nu ca eveniment, rolul consilierului fiind acela de persoană de sprijin a clientului și nu acela de reprezentant al unei autorități de învățământ sau al angajatorului;
- *competența de evaluare* presupune utilizarea unor instrumente psihologice de evidențiere a caracteristicilor psihologice ale clienților sau de evaluare a performanțelor academice, pe baza cărora se fac generalizări și predicții despre comportamentul

clientului (performanțe școlare, abilități, caracteristici de personalitate);

- *competența de răspundere* este legată de necesitatea transparenței și de a răspunde pentru modul cum își petrece timpul de lucru în fața publicului în contextul serviciilor publice sau față de client și angajator în cazul celor private. Pentru a demonstra că activitatea sa este de valoare, consilierul trebuie să poată evalua propriile eforturi, cât și opiniile clienților.

Cadrul internațional al standardelor de competență (AIOSP)

Un inventar de referință al competențelor profesionale specifice profesiei de consilier de orientare a carierei este oferit de *Asociația Internațională de Orientare Educațională și Profesională (AIOSP)* care stabilește 11 competențe-cheie și 10 competențe specializate. Competențele-cheie sunt valabile pentru toți practicienii, indiferent de contextul în care profesează, iar cele specializate sunt specifice diferitelor tipuri de atribuții ale consilierilor.

Ghidul internațional al competențelor în orientarea școlară și profesională AIOSP, 2004	
Competențe-cheie	
C 1	A adopta un comportament etic și o atitudine profesională adecvate în îndeplinirea rolurilor și responsabilităților
C 2	A ști să consilieze și să sprijine clienții în procesul de învățare, în dezvoltarea carierei și în rezolvarea problemelor personale ale acestora
C 3	A demonstra deschidere și interes față de diferențele culturale ale clienților și a le evalua pentru a interacționa în mod eficient cu toate categoriile de populație
C 4	A integra teoria și cercetarea în practica orientării, dezvoltării profesionale, consilierii și consultării
C 5	A fi capabil de a concepe, implementa și evalua programe și intervenții în domeniul orientării și consilierii
C 6	A fi conștient de propriilor capacități și limite
C 7	A fi capabil de a comunica eficient cu colegii sau clienții, utilizând un limbaj adecvat situației

C 8	A fi la curent cu informațiile noi cu privire la educație, formare, tendințele de angajare, piața muncii și aspectele sociale
C 9	A avea deschidere față de problemele sociale și multiculturale
C 10	A fi capabil de a coopera eficient într-o echipă de profesioniști
C 11	A cunoaște procesul de dezvoltarea carierei pe parcursul întregii vieți
Competențe specializate	
1. Evaluare	
Analiza caracteristicilor și nevoilor indivizilor sau grupurilor, cât și a contextului în care trăiesc aceștia. Se utilizează diferite instrumente pentru a surprinde aspectele relevante ale personalității clienților și a le folosi pentru o bună dezvoltare a carierei lor	
1.1.	A diagnostica și analiza într-o manieră globală și cu acuratețe nevoile clienților cu ajutorul diferitelor instrumente și tehnici de evaluare
1.2.	A utiliza datele obținute în urma evaluării în mod adecvat și corespunzător situației
1.3.	A identifica situațiile care necesită trimiterea către servicii specializate
1.4.	A facilita trimiterea la alți specialiști prin inițierea contactului între diferitele servicii și client
1.5.	A menține liste actualizate ale partenerilor / serviciilor complementare
1.6.	A face recomandări cu privire la nevoile clientului în funcție de mediul în care acesta trăiește
2. Orientare școlară	
Asistarea indivizilor în selectarea cursurilor, realizarea planurilor educaționale, depășirea dificultăților de învățare, pregătirea pentru un ciclul superior de învățământ / formare sau inserția pe piața muncii. Consilierea se realizează în grupuri mari, spre deosebire de consiliere care se face, de obicei, individual sau în grupuri mici	
2.1.	A da dovadă de interes pentru potențialul elevului / studentului și a-i facilita realizarea obiectivelor proprii
2.2.	A sprijini indivizii și grupurile de elevi / studenți în dezvoltarea planurilor educaționale
2.3.	A sprijini elevii / studenții în procesul luării deciziilor
2.4.	A sprijini elevii / studenții în ameliorarea cunoașterii de sine
2.5.	A sprijini elevii / studenții în selectarea cursurilor / traseelor educaționale
2.6.	A sprijini elevii / studenții în depășirea dificultăților de învățare
2.7.	A motiva și ajuta elevii / studenții să participe la programele internaționale de schimb / mobilitate
2.8.	A se consulta cu părinții asupra evoluției și performanțelor academice ale copiilor lor
2.9.	A sprijini profesorii în îmbunătățirea metodologiilor de predare
2.10.	A sprijini profesorii în implementarea orientării în cadrul curriculum-ului

3. Dezvoltarea carierei	
Dezvoltarea atitudinilor, concepțiilor și competențelor care facilitează stăpânirea sarcinilor de dezvoltare profesională, abilitatea de a planifica și a se adapta la tranziția către rolurile muncii pe întregul parcurs al vieții. Utilizează, de obicei, un model al dezvoltării	
3.1.	A cunoaște aspecte legate de dezvoltarea carierei și dinamica unor comportamente profesionale
3.2.	A cunoaște legislația și implicațiile acesteia asupra dezvoltării carierei
3.3.	A planifica, proiecta și implementa programe și intervenții de dezvoltarea carierei pe parcursul întregii vieți
3.4.	A cunoaște modele de luarea deciziilor și de tranziție pentru pregătirea și planificarea stadiilor de tranziție: tranziția de la școală la muncă, evoluția re-orientări în carieră, pensionare, concediere, reducerea duratei muncii
3.5.	A identifica factorii de influență (familia, prietenii, oportunități de educație și finanțare) și atitudinile părintoare (stereotipuri ce țin de gen, rasă, vârstă și cultură) în luarea deciziilor cu privire la carieră
3.6.	A sprijini indivizii în stabilirea obiectivelor, identificarea strategiilor de a le realiza și reevaluarea continuă a obiectivelor, valorilor, intereselor și deciziilor cu privire la carieră
3.7.	A cunoaște instituțiile / serviciile naționale și locale competente în chestiuni de angajare, financiare, sociale și persoanele cheie în domeniu
3.8.	A cunoaște instrumentele potrivite pentru dezvoltarea carierei și mijloacele informatizate de informare în carieră, a Internet-ului și altor resurse online
3.9.	A ști să utilizezi adecvat resursele și tehnicile de dezvoltarea carierei
3.10.	A ști să utilizezi resursele adecvate de dezvoltarea carierei pentru a răspunde nevoilor unor grupuri specifice (imigranți, grupuri etnice și populația în situație de risc)
3.11.	A ajuta clienții să își construiască propriile proiecte de viață și carieră
4. Consiliere	
Determinarea reflecției despre sine în scopul clarificării imaginii de sine, identificării opțiunilor, luării deciziilor și rezolvarea dificultăților	
4.1.	A înțelege factorii fundamentali ai dezvoltării personale a clienților și dinamicii comportamentului individual
4.2.	A demonstra empatie, respect și o relație constructivă cu clientul
4.3.	A utiliza tehnici de consiliere individuală
4.4.	A utiliza tehnici de consiliere de grup
4.5.	A răspunde nevoilor elevilor / studenților aflați în situație de risc
4.6.	A sprijini clienții în: <ul style="list-style-type: none"> 4.6.1. prevenirea problemelor personale 4.6.2. dezvoltarea personalității 4.6.3. rezolvarea personală a problemelor 4.6.4. luarea deciziilor

	4.6.5. identitate de gen 4.6.6. abilități sociale 4.6.7. educația pentru sănătate 4.6.8. utilizarea timpului liber
4.7.	A ajuta clienții să dezvolte un plan personal de viață
4.8.	A identifica și trimite cazurile care intră în competența altor servicii specializate
5. Managementul informațiilor	
Colectarea, organizarea, menținerea și diseminarea informațiilor pertinente despre educație, formare, ocupații, oportunități de angajare și asistarea clienților pentru o utilizare optimă a acestora	
5.1.	A cunoaște reglementările din domeniul educației, formării și muncii la nivel local, național și internațional
5.2.	A cunoaște posibilitățile de echivalare a diplomelor și calificărilor profesionale obținute în diferite țări
5.3.	A colecta, organiza, disemina și oferi informații actualizate despre carieră, educație și chestiuni de ordin personal și social în aria: 5.3.1. educației și formării 5.3.2. informațiilor despre ocupații 5.3.3. oportunităților de angajare 5.3.4. altele (sănătate, petrecerea timpului liber...)
5.4.	A utiliza tehnologiile informatice și de comunicare pentru a oferi informații despre ofertele de studiu și angajare (baze de date, programe informatizate de orientarea carierei și Internet)
5.5.	A facilita accesarea și utilizarea cu sens de către clienți a informațiilor despre educație și muncă
6. Consultare și coordonare	
Furnizarea de informații, orientare și sfaturi cu privire la domeniul ocupațional, părinților, profesorilor, directorilor care doresc să sprijine elevii în luarea deciziilor despre cariere. Crearea de centre de resurse pentru elevi / studenți care se referă la programe, servicii și rețele de consiliere	
6.1.	A se consulta cu părinții, profesorii, tutorii, asistenții sociali, administratori și alți agenți pentru sporirea eficienței activității sale cu elevii / studenții
6.2.	A avea o atitudine potrivită pentru a dezvolta bune relații de comunicare, obiective și voința de a obține evoluții comportamentale dezirabile
6.3.	A fi capabil de a colabora cu organizații (universități, companii, municipalități și alte instituții)
6.4.	A interpreta și explica concepte și informații noi în mod eficace
6.5.	A coordona personalul școlii și al comunității pentru a aduna resurse pentru elevi / studenți
6.6.	A folosi procedee adecvate de orientare în scopul sprijinirii elevilor / studenților și publicului larg în utilizarea unor programe, servicii și rețele

	speciale
6.7.	A ști să conducă și să stimuleze creativitatea elevilor / studenților în scopul construirii propriilor proiecte (în ce privește studiul și munca)
6.8.	A fi capabil de a-și contura o bună imagine ca profesionist
7. Cercetare și evaluare	
Studierea aspectelor legate de consiliere și orientare, precum: procesele de învățare, comportamente profesionale și modalități de dezvoltare a acestora, valori. Examinarea eficacității intervențiilor	
7.1.	A cunoaște metodologiile cercetării, a tehnicilor de culegere și analiză a datelor
7.2.	A promova proiecte de cercetare în legătură cu orientarea și consilierea
7.3.	A utiliza diferite metode de prezentare pentru raportarea rezultatelor cercetării
7.4.	A interpreta rezultatele acestor cercetări
7.5.	A integra rezultatele acestor cercetări în practica orientării și consilierii
7.6.	A evalua programele și intervențiile în domeniul orientării prin aplicarea de tehnici actuale și modele de evaluare de program
7.7.	A fi informat la zi asupra noilor rezultate ale cercetării
8. Managementul programelor / serviciilor	
Proiectarea, implementarea, supervizarea și evaluarea intervențiilor centrate pe nevoile diferitelor populații țintă	
8.1.	A identifica populațiile țintă
8.2.	A realiza analize de nevoi
8.3.	A inventaria resursele relevante pentru planificarea și implementarea programelor
8.4.	A fi la curent cu publicațiile domeniului, tendințele și aspectele curente relevante
8.5.	A aduce la cunoștința comunității ofertele de programe și servicii
8.6.	A conduce (proiecta, implementa, superviza) programe și intervenții
8.7.	A evalua eficacitatea intervențiilor
8.8.	A utiliza rezultatele pentru îmbunătățirea programelor în funcție de recomandările / obiectivele instituțiilor / agențiilor
8.9.	A organiza și administra serviciile educaționale, de consiliere, orientare și plasament
8.10.	A îndruma și superviza personalul
8.11.	A promova dezvoltarea personalului
9. Dezvoltarea capacității comunitare	
Încurajarea colaborării între partenerii din comunitate pentru evaluarea capitalului uman și nevoilor comunității, cât și dezvoltarea de planuri care să răspundă unor obiective economice, sociale, educaționale sau de angajare ale comunității	
9.1.	A avea abilitatea de a dezvolta relații cu parteneri cheie din comunitate
9.2.	A efectua analize ale resurselor materiale și umane

9.3.	A analiza nevoile comunității
9.4.	A colabora cu comunitatea pentru utilizarea eficientă a resurselor în funcție de nevoile acesteia
9.5.	A coopera cu comunitatea pentru dezvoltarea, implementarea și evaluarea planurilor de acțiune care au obiective de natură economică, socială, educațională și de plasare a forței de muncă
9.6.	A colabora cu rețelele locale, naționale și internațional de orientare școlară și profesională (de ex.: IAEVG)
10. Plasare	
Sprijinirea indivizilor în efortul de obținere a unui loc de muncă prin însușirea tehnicilor de căutare a unui loc de muncă și crearea oportunităților de angajare	
10.1.	A forma clienții în utilizarea strategiilor de căutare a unui loc de muncă
10.2.	A utiliza Internet-ul în procesul căutării locurilor de muncă
10.3.	A prezenta clienților oportunitățile de muncă și a le facilita alegerea slujbei potrivite
10.4.	A avea relații cu angajatorii și ofertanții de educație și formare pentru a obține informații despre ofertele acestora
10.5.	A consulta decidenții politicilor în domeniu
10.6.	A urmări deciziile clienții după oferirea de sugestii de angajare
10.7.	A pune în corespondență indivizii cu locuri de muncă disponibile sau cu ofertele de educație sau formare
10.8.	A sprijini clienții în ocuparea și menținerea locului de muncă

Modelul american al standardelor de competență (NCDA)

Un profil ideal al competențelor consilierului carierei cu specializare la nivel de master include, conform Asociației Naționale pentru Dezvoltarea Carierei din SUA, următoarele categorii:

C 1. Teorii ale dezvoltării carierei	
Demonstrează cunoștințe despre:	<ol style="list-style-type: none"> 1. teorii ale consilierii și tehnici asociate 2. teorii și modele ale dezvoltării carierei 3. diferențe individuale legate de gen, naționalitate, etnie, capacități fizice și psihice 4. modele teoretice ale dezvoltării carierei și tehnicile / resursele asociate de consiliere și informare 5. maturizare și dezvoltare umană pe parcursul întregii vieți

	<ol style="list-style-type: none"> 6. roluri socio-profesionale necesare pentru planificarea vieții active 7. tehnici și modele de informare pentru planificarea carierei și plasament
C 2. Abilități de consiliere individuală și de grup	
Demonstrează abilitatea de a:	<ol style="list-style-type: none"> 1. stabili și menține relații personale productive cu indivizii 2. stabili și menține un climat de grup productiv 3. colaborează cu clienții în identificarea obiectivelor personale 4. identifica și selecta tehnicile adecvate cu obiectivele clientului / grupului, nevoile individuale, stările psihologice și sarcinile de dezvoltare 5. identifica și înțelege caracteristicile personale ale individului legate de carieră 6. identifica și înțelege condițiile contextului social care influențează cariera clientului 7. identifica și înțelege structurile și funcțiile familiale și culturale care influențează cariera clientului 8. identifica și înțelege procesele de luarea deciziilor pentru carieră ale clientului 9. identifica și înțelege atitudinile clientului față de lumea muncii și colegii de muncă 10. identifica și înțelege prejudecățile clientului față de lumea muncii și colegii de muncă derivate din stereotipuri de gen, naționalitate și cultură 11. motiva și încuraja clienții să înceapă pregătirea pentru muncă și să inițieze tranziția de roluri prin identificarea și interpretarea surselor de informare și experiențelor relevante 12. asista clientul în dobândirea unui set de abilități de angajare și căutare a unui loc de muncă 13. sprijini și motiva clienții în examinarea rolurilor din viața activă și a proporției dintre lucru, timp liber, familie și comunitate în carieră
C 3. Evaluare individuală și de grup	
Demonstrează abilitatea de a:	<ol style="list-style-type: none"> 1. evalua caracteristici personale precum aptitudini, performanțe, interese, valori și trăsături de personalitate 2. evalua / identifica hobby-urile, stilurile de învățare, rolurile sociale, imaginea de sine, maturitatea în carieră, identitatea profesională, indecizia privind cariera, preferințele pentru mediile de muncă și alte aspecte legate de stilul de viață 3. evalua condițiile mediului de muncă (sarcini, așteptări, norme și caracteristicile mediului fizic și social) 4. evalua și selecta instrumente valide și fidele adecvate genului, naționalității, etniei și trăsăturilor psihofizice ale

	<p>clientului</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. utiliza instrumente informatizate de testare în mod eficace și adecvat 6. selecta, administra, interpreta tehnicile de evaluare adecvate pentru administrarea individuală sau în grup 7. raporta în mod adecvat rezultatele instrumentelor de evaluare în carieră 8. interpreta datele obținute cu instrumente de evaluare și prezenta rezultatele clienților și altora 9. asista clientul și pe cei desemnați de client în interpretarea datelor obținute din instrumentele de evaluare 10. redacta un raport al rezultatelor evaluării
C 4. Resurse de informare	
Demonstrează cunoștințe despre:	<ol style="list-style-type: none"> 1. tendințele în educație, formare și angajare, informații și resurse despre piața muncii, despre sarcinile, funcțiile, salariile, cerințele locului de muncă din domenii mari de activitate și ocupații specifice 2. resurse și abilități utilizate de clienți în planificarea și managementul vieții active 3. resurse profesionale sau ale comunității disponibile pentru a asista clienții în planificarea carierei și inserția la locul de muncă 4. schimbarea rolului femeii și bărbatului și implicațiile pe care acestea le au pentru educație, familie și timpul liber 5. metode de utilizare adecvată a sistemelor informatizate de consilierea carierei pentru asistarea clientului în planificarea carierei
C 5. Promovarea, managementul și implementarea de programe	
Demonstrează cunoștințe despre și abilități de:	<ol style="list-style-type: none"> 1. dezvoltarea, planificarea, implementarea și managementul unor programe comprehensive de dezvoltarea carierei în diferite contexte 2. modele de organizare a programelor de dezvoltarea carierei 3. evaluarea nevoilor și practici de evaluare 4. teoria, managementul și comunicarea organizațională necesare în implementarea și administrarea programelor de dezvoltarea carierei 5. prognoză, analiză de politici, alocarea resurselor și controlul calității 6. abordări ale conducerii pentru evaluare și <i>feed-back</i>, schimbare organizațională, luarea deciziilor, rezolvarea conflictelor 7. standarde și criterii profesionale pentru programele de dezvoltarea carierei

	<ol style="list-style-type: none"> 8. implementarea programelor de dezvoltarea carierei individuale și de grup, pentru grupuri țintă specifice 9. instruirea clienților pentru o utilizare adecvată a sistemelor computerizate de informarea și planificarea carierei 10. planificarea, organizarea și administrarea centrelor comprehensive de resurse pentru carieră 11. implementarea programelor de dezvoltarea carierei în colaborare cu alți specialiști 12. identificarea și evaluarea competențelor personalului 13. susținerea de campanii de marketing și relații publice în cadrul activităților și serviciilor de dezvoltarea carierei
C 6. Mentorat, consultare și creșterea performanțelor	
Demonstrează abilitatea de a:	<ol style="list-style-type: none"> 1. utiliza teorii, strategii și modele de consultare 2. stabili și menține relații consultative productive cu persoane care pot influența cariera clientului 3. ajuta clientul și decidenții să înțeleagă importanța consilierii carierei, dezvoltării carierei și planificării vieții active 4. influența politicile publice din domeniul dezvoltării carierei și planificării forței de muncă 5. analiza nevoile organizaționale viitoare și nivelul curent al abilităților angajaților și dezvoltă programe de formare pentru îmbunătățirea performanței 6. oferi mentorat și tutorat angajaților
C 7. Abilități de lucru cu grupuri diverse	
Demonstrează abilitatea de a:	<ol style="list-style-type: none"> 1. identifica modele de dezvoltare multiculturală 2. identifica nevoile de dezvoltare specifice diferitelor categorii de beneficiari după criterii precum: genul, etnia, naționalitatea și caracteristicile psihofizice 3. defini programe de dezvoltare în carieră în acord cu nevoile specifice diferitelor categorii de beneficiari 4. identifica metode sau resurse adecvate pentru comunicarea cu clienții cu dificultăți de comunicare în limba națională 5. identifica abordări alternative pentru a răspunde nevoilor de planificarea carierei ale diferitelor categorii de beneficiari 6. identifica resurse din comunitate și stabili legături cu acestea pentru a asista clientul cu nevoi specifice 7. asista alte categorii de personal, profesioniști și membrii ai comunității în înțelegerea nevoilor / caracteristicilor specifice unor beneficiari diferiți cu referire la explorarea carierei, așteptările angajării și diferite aspecte socio-economice 8. pleda pentru dezvoltarea carierei și angajarea unor beneficiari diverși 9. proiecta și oferi programe și materiale de dezvoltarea carierei

	pentru persoane aflate în zone dezavantajate
C 8. Supervizarea	
Demonstrează abilitatea de a:	<ol style="list-style-type: none"> 1. evalua performanța consilierilor și de a le dezvolta competența 2. recunoaște propriile limite și de a căuta supervizare sau de a trimite clienții către alți specialiști atunci când situația o impune 3. utiliza supervizarea în mod regulat pentru menținerea și îmbunătățirea performanțelor de consiliere 4. deține cunoștințe despre modelele și teoriile supervizării 5. oferi o supervizare eficace consilierilor carierei cu diferite niveluri de experiență
C 9. Aspecte etice și legale	
Demonstrează cunoștințe despre și aderă la:	<ol style="list-style-type: none"> 1. codul etic și standardele de calitate în profesia de consilier al carierei 2. aspectele etice și prevederile legale în vigoare care vizează practica de consilierea carierei cu diferitele categorii de beneficiari 3. aspectele etice și prevederile legale referitoare la utilizarea sistemelor informatizate de consiliere și orientare 4. standardele etice referitoare la procesul de consultare 5. reglementările referitoare la confidențialitatea datelor despre client
C 10. Evaluare / cercetare	
Demonstrează cunoștințe despre și abilități de:	<ol style="list-style-type: none"> 1. înțelegerea și realizarea de cercetări și evaluări în consilierea și dezvoltarea carierei 2. redactarea unui proiect de cercetare 3. utilizarea tipurilor și proiectelor de cercetare adecvate consilierii și dezvoltării carierei 4. transmiterea rezultatelor cercetării referitoare la eficacitatea programelor de consilierea carierei 5. proiectarea, realizarea și utilizarea rezultatelor programelor de evaluare 6. proiectarea programelor adecvate de evaluare pentru diferite categorii de beneficiari 7. aplicarea procedurilor statistice adecvate cercetării în dezvoltarea carierei
C 11. Utilizarea tehnologiei	
Demonstrează cunoștințe despre și abilități de utilizare a:	<ol style="list-style-type: none"> 1. sistemelor informatizate de informare și orientare, cât și a celor existente pe Internet 2. standardelor și criteriilor de evaluare a sistemelor informatizate de informare și orientare 3. modalităților de utilizare a sistemelor informatizate de

	<p>consiliere și a serviciilor Internet pentru a asista indivizii în planificarea carierei, în conformitate cu normele deontologiei profesionale</p> <p>4. caracteristicilor clienților care facilitează sau obstrucționează utilizarea sistemelor informatizate de informare și orientare</p> <p>5. metodelor de evaluare și selectare a sistemelor conform nevoilor individuale ale clienților</p>
--	--

Profilul de competențe pentru consilierii școlari

Conform ordinului nr. 5418/08.11.2005 a Ministerului Educației Naționale, privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Centrelor Județene / al Municipiului București de Resurse și Asistență Educațională și a regulamentelor-cadru ale instituțiilor din subordine, funcțiile didactice pe care le pot ocupa practicienii consilieri din aceste centrele sunt de: profesor pedagog, profesor psihopedagog, profesor psiholog, profesor sociolog, profesor pedagog social, profesor psihosociolog, profesor psihopedagogie specială.

Conform aceluiași ordin (nr. 5418/2005), atribuțiile CRAE sunt:

- a. oferă informare, consiliere, documentare și îndrumare pentru preșcolari / elevi, părinți, educatoare, învățători, institutori și profesori pe diferite teme: cunoaștere și autocunoaștere, adaptarea elevilor la mediul școlar, adaptarea școlii la nevoile elevilor, optimizarea relațiilor școală-elevi-părinți;
- b. asigură, prin intermediul metodelor, procedurilor și tehnicilor specifice, prevenirea și diminuarea factorilor care determină tulburări comportamentale, comportamente de risc sau disconfort psihic. Tehnicile de intervenție în domeniul psihoterapiei și consilierii psihologice pot fi utilizate doar de profesorul psiholog în urma atestării de către Colegiul Psihologilor din România;
- c. asigură examinarea psihologică atât pentru cadrele didactice, cât și pentru elevi, la cererea părinților, a școlii sau a inspectoratelor școlare, în situații de eșec școlar, abandon școlar, conflicte. Examinarea și testarea psihologică sunt efectuate doar de profesorul

- psiholog atestat de Colegiului Psihologilor din România, pe baza metodologiei unitare elaborate de Colegiul Psihologilor și avizate de Ministerul Educației și Cercetării;
- d. propune și organizează programe de orientare a carierei elevilor în școli;
 - e. asigură servicii de consiliere și cursuri pentru părinți;
 - f. coordonează și sprijină Cabinetele de Asistentă Psihopedagogică și Cabinetele Interșcolare din unitățile de învățământ preuniversitar;
 - g. colaborează cu personalul de la Centrele Medicale de Igienă și Profilaxie;
 - h. colaborează cu personalul de la agențiile locale de ocupare și formare profesională;
 - i. sprijină și asigură asistența și consilierea metodologică a educatoarelor, învățătorilor, institutorilor, profesorilor și diriginților;
 - j. elaborează studii psihosociologice privind opțiunile elevilor claselor terminale care vizează calificările profesionale obținute în învățământul profesional și liceal, precum și tipurile de școli din cadrul rețelei școlare locale și naționale;
 - k. înaintează ISJ prin Centrele Județene de Resurse și de Asistență Educațională, studii de specialitate privind elementele de prognoză și analiză referitoare la oferta pieței forței de muncă în zonă (evoluție, dinamică, profesii în dispariție, profesii noi), în vederea orientării școlare, profesionale și a carierei elevilor din județ;
 - l. este implicat, alături de ISJ, în examinarea propunerilor tuturor unităților școlare din rețea și a ofertei privind planul de școlarizare;
 - m. coordonează acțiunea de derulare a proiectelor / programelor, parteneriatelor educaționale interne sau internaționale derulate pe plan local, vizând problematica consilierii, orientării școlare, profesionale și a carierei elevilor în parteneriat cu autoritățile de învățământ, autoritățile locale, asociații și fundații cu preocupări în domeniu;
 - n. monitorizează, prin intermediul echipei operative a profesorilor din centru, situațiile deosebite din unitățile de învățământ preuniversitar din județ / Municipiul București (abandon școlar ridicat, risc privind consumul de droguri, tulburări comportamentale) în care, din motive obiective, nu au putut fi normate catedre în cabinete școlare, urmând să prezinte rapoarte semestriale;

- o. recomandă părinților consultarea altor instituții pentru problemele care nu sunt de competența CJAPP (Centre Logopedice, Comisii de Expertiză, Cabinete Medicale, Cabinetele Psihologice etc.);
- p. coordonează și sprijină cadrele didactice din centru și cabinete în vederea perfecționării curente și prin grade didactice;
- q. colaborează cu cabinetele logopedice;
- r. colaborează cu mediatorii școlari;
- s. asigură servicii de consiliere și asistență psihopedagogică pentru copiii cu cerințe educative speciale.

Norma didactică stabilită prin OMEN nr. 5418/2005 pentru personalului didactic din Centrele de Asistență Psihopedagogică prevede activități de *„consiliere, examinare, pre-orientare, orientare, re-orientare școlară și profesională, activități de consiliere a părinților, cadrelor didactice, participare la ședințe cu părinții, la comisiile metodice și consiliile pedagogice cu tematică specifică, centralizarea datelor pentru elaborarea materialelor informative pe problematica orientării școlare și profesionale la nivel județean, întocmirea și realizarea de programe de informare și consiliere privind cariera, activități de cercetare științifică cu tematică psihopedagogică; 2-4 ore de predare în specialitatea înscrisă pe diplomă (...) în activități de pregătire metodică-științifică și complementară, pregătirea și corectarea rezultatelor examinărilor, stabilirea măsurilor și întocmirea programelor de intervenție și evaluare psihopedagogică, activități de documentare științifică, colaborarea cu comunitățile locale, pretestarea psihologică a cadrelor didactice.”* Pentru profesorii consilieri din Cabinetele de Asistență Psihopedagogică norma didactică prevede activități de *„consiliere, examinare, pre-orientare, orientare, re-orientare școlară și profesională, activități de consiliere a părinților, cadrelor didactice, participare la ședințe și lectorate cu părinții, la comisiile metodice și consiliile pedagogice cu tematică specifică; 2- 4 ore de predare în specialitatea înscrisă pe diplomă (...) activități de pregătire metodică-științifică și complementară; pregătirea și corectarea rezultatelor examinărilor, stabilirea măsurilor și întocmirea programelor de intervenție și evaluare psihopedagogică, activități metodică-științifice, colaborarea cu comunitățile locale.”*

Normele în vigoare prevăd competențe de relaționare cu terțe persoane: profesori și specialiști din alte unități și instituții de învățământ, direcțiile județene pentru protecția copilului, agențiile județene de ocupare și formare

profesională, alte organizații guvernamentale și non-guvernamentale, cu inspectoratul județean de poliție (compartimentul prevenire), precum și cu alte persoane juridice care au atribuții în domeniul educației.

Profilul de competențe al consilierilor din rețeaua ANOFM

Competențele specifice consilierilor de informare și consiliere profesională din AJOFM sunt:

- dezvoltarea și utilizarea de baze de date cu persoanele în căutarea unui loc de muncă, cererea de forță de muncă din partea angajatorilor și potențialul existent în domeniul formării profesionale;
- competența de a evalua tendințele de pe piața locală a muncii și de a corela cererea cu oferta de pe piața muncii analizând aceste baze de date (conform: HG nr. 277 din 21 martie 2002 privind aprobarea Criteriilor de acreditare a furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă);
- realizarea și monitorizarea planului individual de mediere pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă, prin includerea ofertelor de locuri de muncă puse la dispoziția clientului (alese în concordanță cu pregătirea, aptitudinile, experiența și interesele), a cursurilor de formare profesională stabilite în vederea creșterii și diversificării competențelor sale profesionale și a ocupării unui loc de muncă, cât și a observațiilor cu privire la acțiunile de mediere întreprinse;
- realizarea de evaluări periodice pentru identificarea nevoilor de informare ale clienților, consemnarea șanselor de reintegrare pe piața muncii, a gradului de interes manifestat la recomandările făcute de consilier.

Actele normative în vigoare pentru activitatea agențiilor subordonate ANOFM includ o serie de **competențe generice ale consilierilor**:

- elaborarea, prelucrarea, interpretarea și transmiterea informațiilor relevante despre piața muncii și evoluția ocupațiilor, condiții de

exercitare, de salarizare și promovare, condiții impuse de angajatori, dinamica ocupațiilor;

- elaborarea unor materiale de investigare și cercetare;
- evaluarea personalității clientului în vederea orientării profesionale și sprijinirea acestuia în procesul de evaluare și autoevaluare în scopul unei mai bune cunoașteri de sine a clientului în ce privește profilul psihologic, interesele profesionale și calitățile sale;
- dezvoltarea abilității clienților de căutare a unui loc de muncă prin instruirea în metode și tehnici specifice, dezvoltarea încrederii și stimei de sine în vederea facilitării deciziilor responsabile pentru propria carieră, optimizarea comportamentului și acțiunilor individului în scopul (re)integrării socio-profesionale, conștientizarea necesității unei pregătiri profesionale continue, dezvoltarea unei conduite active și a unei atitudini pozitive cu privire la propria situație profesională, dezvoltarea autonomiei în luarea deciziilor, identificarea deprinderilor profesionale, a aptitudinilor și a „punctelor tari”, creșterea autonomiei și a responsabilității personale în căutarea unui loc de muncă;
- competențe de consiliere individuală sau de grup pentru identificarea problemelor clientului, stabilirea obiectivelor, elaborarea unui plan individual de acțiune în vederea angajării sau formării profesionale, realizarea unui bilanț profesional, dezvoltarea de soluții alternative celor identificate împreună cu clientul;
- medierea (electronică) a muncii;
- gestionarea locurilor de muncă vacante și organizarea burselor locurilor de muncă;
- monitorizarea și evaluarea pe întreg parcursul procesului de informare și consiliere profesională;
- respectarea principiilor prevăzute în procedura standard a activității de informare și consiliere profesională: promptitudine, eficiență, nepărtinire, neutralitate, corectitudine, confidențialitate, profesionalism, respect și deschidere față de client, gratuitatea serviciilor prestate;
- utilizarea echipamentului specific: mobilier, serviciul electronic de mediere a muncii, computer, baze electronice de date, publicații cu informații utile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, baterii de teste psihologice (variante computerizată și creion-

hârtie), telefon, fax, consumabile, echipamente și materiale informative audio-video, afișe, pliante, profile ocupaționale.

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

- întocmirea și administrarea de documente specifice (de ex: registru de evidența clienților, fișa de consiliere a clientului), recomandarea pentru participarea la cursuri de formare profesională sau pentru participarea la alte tipuri de măsuri active;
- întocmire de rapoarte (analiză psihosocială a clienților, rapoarte de activitate);
- planificarea activității de informare și consiliere în conformitate cu strategia adoptată în domeniu;
- oferirea de informații corecte și de actualitate despre piața muncii;
- evaluarea psihoprofesională a clienților utilizând metode și instrumente specifice (interviul, observația, chestionarul, bateriile de teste), pentru consilierii care au specializarea psihologie.

III. Contribuția Ariei curriculare Consiliere și Orientare la dezvoltarea competențelor pentru viață ale elevilor

Analiza unor documente europene

Consiliul European de la Lisabona (2000) a stabilit o serie de obiective strategice, care să influențeze dezvoltarea sistemelor de educație și formare din Europa până în anul 2010, și anume:

- progresul calității și a eficienței sistemelor de educație și formare în Uniunea Europeană;
- facilitarea accesului tuturor persoanelor în sistemele de educație și formare;
- deschiderea sistemelor de educație și formare spre lumea largă.

În contextul extinderii Uniunii Europene, mobilității profesionale și geografice, a diversificării rutelor carierei, a unor rate ridicate ale șomajului, asociată cu riscul excluderii sociale, țările europene sunt preocupate de identificarea competențelor cheie de care adulții vor avea nevoie în viitor. Astfel, se acordă o mare atenție identificării cunoștințelor, deprinderilor, competențelor, aptitudinilor, atitudinilor, care să le permită cetățenilor să joace un rol activ în societatea cunoașterii.

În raportul *Competențe cheie* (Eurydice, Comisia Europeană) se disting următoarele tipuri de cunoștințe (*savoirs*), importante într-o economie bazată pe cunoaștere (Lundvall, Johnson, 1994):

- *a ști ce (savoir quoi)* - cunoștințe factuale, codificabile, care se transmit ușor;

- *a ști de ce (savoir pourquoi)* - înțelegere științifică și impactul științei asupra umanității;
- *a ști cum (savoir comment)* - capacitatea de a executa anumite sarcini;
- *a ști cine (savoir qui)* - include cele trei tipuri de achiziții menționate anterior.

Construirea competențelor, în viziunea lui Perrenoud (1997), permite indivizilor să mobilizeze, să aplice și să integreze cunoștințele achiziționate în situații diverse, complexe și imprevizibile. Autorul definește competența drept „*capacitatea de a acționa eficient în situații delimitate precis, capacitate care se sprijină pe cunoștințe, dar nu se reduce la acestea*”.

Documentul referitor la *Cadrul European al Calificărilor* (Comisia Europeană, 2005) descrie noțiunea de *competență*, punând accentul pe responsabilitate și autonomie, aceasta fiind definită drept „*abilitatea dovedită de a utiliza cunoștințe, deprinderi și abilități personale, sociale și metodologice în situații de studiu sau muncă, precum și pentru dezvoltarea profesională și/sau personală*”.

Competența include:

- *aspecte cognitive* care vizează utilizarea teoriei și conceptelor, precum și a capacităților de cunoaștere, dobândite tacit și informal, prin experiență;
- *aspecte funcționale* (deprinderi sau capacități de utilizare a cunoștințelor într-o situație de muncă dată), acele sarcini pe care o persoană trebuie să fie capabilă să le îndeplinească, atunci când acționează într-un anumit domeniu de activitate, context de învățare sau activitate socială;
- *aspecte personale*, care vizează capacitatea adoptării unei atitudini și/sau comportament adecvat într-o situație particulară;
- *aspecte etice*, care presupun demonstrarea anumitor valori personale și profesionale.

Competențele-cheie sunt necesare și profitabile pentru orice persoană și pentru societate, în ansamblu, astfel încât să permită individului să se integreze cu succes în mai multe rețele sociale, dar să rămână independent

și eficient pe plan personal, familial, dar și în circumstanțe noi și imprevizibile.

Identificarea competențelor care răspund acestei exigențe va avea în vedere următoarele aspecte: relevanța pentru ansamblul populației, indiferent de sex, clasă socială, rasă, cultură, antecedente familiale sau limbă maternă, dar și relația cu valorile și convențiile etice, economice și culturale ale societății vizate.

În cadrul programului de lucru „Educație și formare profesională 2010” au fost identificate **opt competențe-cheie**:

- *comunicarea în limba maternă;*
- *comunicarea în limbi străine;*
- *competențe de utilizare a tehnologiilor informatice și de comunicare;*
- *competențe de bază în matematică, știință și tehnologie;*
- *spirit antreprenorial;*
- *competențe interpersonale și civice;*
- *competența de a învăța să înveți;*
- *deschidere spre alte culturi și creativitate artistică.*

Aceste competențe trebuie dobândite până la sfârșitul ciclului de învățământ obligatoriu, apoi menținute și actualizate pe tot parcursul vieții.

Analiza programelor școlare de consiliere și orientare

Pe parcursul învățământului obligatoriu, tinerii achiziționează competențe-cheie, care să poată fi transferate în situații de viață și să îi sprijine în procesul de inserție profesională și socială.

Dezvoltarea competențelor-cheie în cadrul programelor școlare este motivată de următoarele argumente: se ameliorează calitatea educației, se stimulează învățarea pe parcursul întregii vieți și se evită, astfel, excluderea socială. Nivelul de competență al unei persoane este ilustrat de capacitatea acesteia de a face față schimbărilor, situațiilor complexe și neprevăzute.

Noile programe de Consiliere și Orientare se axează pe un model care asociază competențele și conținuturile, contribuind la dezvoltarea

competențelor-cheie stabilite la nivel european (Barcelona, 2002) și, în special, a următoarelor aspecte:

- Competențe interpersonale, interculturale, sociale și civice
- „A învăța să înveți”
- Cultură antreprenorială
- Tehnologia informației și a comunicațiilor (TIC)

Curriculum-ul de Consiliere și Orientare are o structură coerentă, pe baza unor module tematice, care se regăsesc la nivelul fiecărui an de studiu al ciclurilor primar, gimnazial, liceal:

- Autocunoaștere și dezvoltare personală
- Comunicare și abilități sociale
- Managementul informațiilor și învățării
- Planificarea carierei
- Calitatea stilului de viață.

În cele ce urmează realizăm o trecere în revistă a **Ariei curriculare Consiliere și Orientare**, din perspectiva competențelor dezvoltate la elevi. Programele școlare analizate sunt următoarele:

- **Curriculum-ul de Consiliere și Orientare pentru învățământul gimnazial** (clasele a VII-a și a VIII-a);
- **Curriculum-ul de Consiliere și Orientare pentru învățământul liceal** (clasele IX-XII);
- **Curriculum-ul de Orientare și Consiliere Vocațională**, pentru **filiera tehnologică**, ciclul superior al liceului;
- **Curriculum-ul de Consiliere și Orientare Vocațională**, pentru **Școala de arte și meserii** (Clasele IX-X);
- **Curriculum-ul de Orientare și Consiliere Vocațională**, pentru **Anul de completare** (clasa a XI-a).

Curriculum-ul de Consiliere și Orientare pentru învățământul gimnazial abordează cu prioritate problematici referitoare la carieră, în vederea

pregătirii elevilor pentru a-și exprima opțiunile școlare la finalul acestui ciclu de învățământ, în termeni de filieră, profil și specializare. De asemenea, se acordă atenție autocunoașterii elevilor, ca o condiție fundamentală pentru orientarea lor școlară optimă. Modulele tematice sunt particularizate pentru **clasele a VII-a și a VIII-a**, pe baza unui obiectiv-cadru și unor obiective de referință, prezentate în cele ce urmează.

I. Autocunoaștere și dezvoltare personală

Nivel Finalități	Clasa a VII-a	Clasa a VIII-a
Obiectiv cadru	Dezvoltarea capacității de autocunoaștere și a atitudinii pozitive față de sine.	
Obiective de referință La sfârșitul clasei a VII-a / a VIII-a, elevii vor fi capabili:	1.1. Să dovedească încredere în sine, în diferite situații	1.1. Să își autoevalueze punctele tari și pe cele slabe, în raport cu propriile interese privind evoluția personală

II. Comunicare și abilități sociale

Nivel Finalități	Clasa a VII-a	Clasa a VIII-a
Obiectiv cadru	Dezvoltarea abilităților de inter-relaționare în contexte variate.	
Obiective de referință La sfârșitul clasei a VII-a / a VIII-a, elevii vor fi capabili:	2.1. Să analizeze caracteristicile comportamentului de lider, în cadrul grupurilor de apartenență 2.2. Să exerseze tehnici de comunicare eficientă, în contexte variate din punct de vedere social și cultural	2.1. Să explice importanța responsabilității individuale și sociale, în diferite contexte 2.2. Să analizeze influența stereotipurilor și a prejudecăților asupra comunicării interpersonale

III. Managementul informațiilor și învățării

Nivel Finalități	Clasa a VII-a	Clasa a VIII-a
Obiectiv cadru	Dezvoltarea abilităților de utilizare a informațiilor în procesul de învățare	

Obiective de referință La sfârșitul clasei a VII-a / a VIII-a, elevii vor fi capabili:	3.1. Să folosească eficient timpul, ca resursă, pentru a obține succes în învățare 3.2. Să aplice tehnici de stimulare a creativității în propria activitate de învățare	3.1. Să se documenteze în privința opțiunilor pentru clasa a IX-a, utilizând TIC (tehnologii informatice și de comunicare) 3.2. Să analizeze informații despre ofertele educaționale după finalizarea clasei a VIII
--	---	--

IV. Planificarea carierei

Nivel Finalități	Clasa a VII-a	Clasa a VIII-a
Obiectiv cadru	Dobândirea abilităților de explorare și planificare a carierei	
Obiective de referință La sfârșitul clasei a VII-a / a VIII-a, elevii vor fi capabili:	4.1. Să analizeze diferite meserii și ocupații din perspectiva cerințelor educaționale 4.2. Să își analizeze propriile opțiuni privind diferite meserii / ocupații, utilizând diferite criterii	4.1. Să elaboreze portofoliul personal, pentru conturarea unui traseu educațional și profesional

V. Calitatea stilului de viață

Nivel Finalități	Clasa a VII-a	Clasa a VIII-a
Obiectiv cadru	Exersarea abilităților de management al unui stil de viață de calitate	
Obiective de referință La sfârșitul clasei a VII-a / a VIII-a, elevii vor fi capabili:	5.1. Să evalueze impactul factorilor sociali, culturali, economici și de mediu asupra propriilor opțiuni profesionale și asupra evoluției în carieră.	5.1. Să își autoevalueze convingerile, atitudinile și comportamentele definerii pentru dezvoltarea personală 5.2. Să analizeze mecanismele eficiente de adaptare în situații de stres sau de criză

Curriculum-ul de Consiliere și Orientare pentru învățământul liceal este structurat pe următoarele aspecte:

- **Competențe generale** - ansambluri structurate de cunoștințe și deprinderi care se formează pe durata liceului).
- **Valori și atitudini** dezvoltate pe tot parcursul școlarității.
- **Competențe specifice** deduse din competențele generale, urmând a fi dezvoltate pentru fiecare an de studiu și corelate cu unitățile de conținut.
- **Conținuturi** elaborate în concordanță cu necesitățile și specificul individual și al clasei de elevi, și care includ temele prin care vor fi dezvoltate competențele specifice.
- **Sugestii metodologice** cuprinzând recomandări globale și flexibile despre metodele și tehnicile propuse, specifice fiecărui an de liceu.

Curriculum-ul de Consiliere și Orientare pentru clasele a IX-a și a X-a înglobează și respectă prevederile legate de prelungire a învățământului obligatoriu la 10 ani și statutul aparte al acestor ani de studiu care aparțin, în același timp, învățământului obligatoriu, dar și învățământului liceal sau celui de tip profesional (Școala de Arte și Meserii - SAM). De asemenea, Curriculum-ul de Consiliere și Orientare pentru clasele a XI-a și a XII-a ia în considerare statutul acestor clase, ca parte a învățământului post-obligatoriu, dar și ca etape de tranziție spre învățământul universitar sau inserția socio-profesională.

În continuare, realizăm o sinteză a competențelor generale și specifice dezvoltate în cazul elevilor din învățământul liceal, prin intermediul celor cinci module tematice propuse.

Nivel Finalități	Clasa a IX-a	Clasa a X-a	Clasa a XI-a	Clasa a XII-a
Modul tematic	I. Autocunoaștere și dezvoltare personală			
Competențe generale	Explorarea resurselor personale care influențează planificarea carierei			
Competențe specifice	1.1. Argumentarea importanței încrederii în sine, pentru evoluția personală 1.2. Examinarea caracteristicilor specifice adolescenței	1.1. Identificarea relației dintre calitățile, valorile personale și reușita personală 1.2. Elaborarea unui plan de dezvoltare a resurselor personale	1.1. Analizarea aspirațiilor, priorităților, calităților personale, punctelor tari și a scopurilor prin autoevaluare 1.2. Reactualizarea planului de dezvoltare a resurselor personale, prin raportare la situația prezentă și la obiectivele de viitor	1.1. Elaborarea un program personalizat de reușită personală și profesională

Nivel Finalități	Clasa a IX-a	Clasa a X-a	Clasa a XI-a	Clasa a XII-a
Modul tematic	II. Comunicare și abilități sociale			
Competențe generale	Integrarea abilităților de inter-relaționare, în vederea dezvoltării personale și profesionale			

Competențe specifice	1.1. Exersarea comunicării eficiente 1.2. Aplicarea tehnicilor de autocontrol emoțional	1.1. Proiectarea unei strategii de comunicare eficientă în familie 1.2. Elaborarea unui plan de îmbunătățire a autocontrolului emoțional	1.1. Aplicarea principiilor unei comunicări interpersonale pozitive 1.2. Evaluarea respectării drepturilor și a responsabilităților membrilor familiei	1.1. Analizarea beneficiilor comportamentului de cooperare
-----------------------------	--	---	---	--

Nivel	Clasa a IX-a	Clasa a X-a	Clasa a XI-a	Clasa a XII-a
Finalități	III. Managementul informațiilor și învățării			
Modul tematic	Utilizarea adecvată a informațiilor, în propria activitate, pentru obținerea succesului			
Competențe generale	Utilizarea adecvată a informațiilor, în propria activitate, pentru obținerea succesului			
Competențe specifice	1.1. Exersarea abilităților de utilizare a unor resurse de informare variate, referitoare la propria activitate 1.2. Analiza corespondențelor dintre resursele personale de învățare și cerințele școlare, în context liceal	1.1. Exersarea deprinderilor de utilizare a tehnologiilor informatice și de comunicare, pentru clarificarea traseului educațional și profesional 1.2. Analizarea stilurilor de învățare care pot conduce la obținerea succesului școlar	1.1. Compararea resurselor de obținere a informațiilor referitoare la opțiunile educaționale, la muncă și carieră, din perspectiva relevanței acestora 1.2. Analizarea relației dintre performanțele școlare și reușita în viața personală și profesională	1.1. Exersarea abilităților de utilizare eficientă a diferitelor resurse, pentru a localiza, selecta și evalua informații despre învățare, carieră, muncă 1.2. Exersarea abilităților de învățare critică, creativă și eficientă, în vederea obținerii reușitei personale și profesionale 1.3. Explicarea necesității și avantajelor

				învățării permanente
--	--	--	--	----------------------

Nivel	Clasa a IX-a	Clasa a X-a	Clasa a XI-a	Clasa a XII-a
Finalități	IV. Planificarea carierei			
Modul tematic				
Competențe generale	Elaborarea proiectului de dezvoltare personală și profesională			
Competențe specifice	1.1. Analizarea conceptului de <i>carieră</i> și a factorilor care influențează alegerea carierei	1.1. Exersarea abilităților de elaborare a planului de carieră de scurtă și lungă durată 1.2. Analizarea consecințelor (avantaje și dezavantaje) privind continuarea traseului educațional sau inserția profesională	1.1. Analizarea consecințelor schimbărilor economice, sociale și tehnologice asupra profesiilor 1.2. Evaluarea opțiunilor personale privind dezvoltarea personală și profesională	1.1. Evaluarea pregătirii personale pentru continuarea studiilor / pentru inserția profesională 1.2. Exersarea abilităților de utilizarea documentelor de marketing personal și Europass, în vederea continuării studiilor sau a inserției pe piața muncii

Nivel	Clasa a IX-a	Clasa a X-a	Clasa a XI-a	Clasa a XII-a
Finalități	V. Calitatea stilului de viață			
Modul tematic				

Competențe generale	Exersarea abilităților de management al unui stil de viață de calitate			
Competențe specifice	<p>1.1. Identificarea caracteristicilor relațiilor sociale, din perspectiva calității acestora</p> <p>1.2. Analizarea relației dintre stilul de viață și alegerea carierei</p>	<p>1.1. Analizarea informațiilor, serviciilor și resurselor care promovează un stil de viață de calitate</p> <p>1.2. Analizarea unor fenomene cu consecințe negative asupra vieții tinerilor și a stilului de viață sănătos</p>	<p>1.1. Realizarea unui proiect de implicare comunitară vizând promovarea conceptului de <i>calitate a vieții</i></p> <p>1.2. Exersarea unor abilități de promovare a voluntariatului</p>	<p>1.1. Analizarea conceptului de <i>calitate a vieții</i> în contextul dezvoltării carierei</p> <p>1.2. Exersarea abilităților de management al stresului în pregătirea pentru examene</p> <p>1.3. Analizarea conceptelor de <i>egalitate de șanse</i> și de <i>egalitate de gen</i>, din perspectiva planificării carierei</p>

Curriculum-ul pentru ciclul superior al liceului *Orientare și Consiliere Vocațională*, filiera tehnologică, clasele a XI-a și a XII-a, ruta directă de calificare și clasele a XII-a și a XIII-a, ruta progresivă de calificare a fost aprobată prin Ordinul MEC, nr. 3488/2006. Parcursurile de învățare au fost delimitate pe baza unui model care îmbină competențe, criteriile de performanță și condiții de aplicabilitate, conform modelului de proiectare a unităților de competență. Actualul curriculum contribuie la parcurgerea unității de competențe „Dezvoltarea carierei profesionale – nivel 3”.

Unitatea de competențe reprezintă „*un set coerent și explicit de competențe*”, care descrie aspecte pe care elevul trebuie să le știe, să le înțeleagă sau pe care să fie capabil să le realizeze la sfârșitul procesului de educație și formare profesională de nivel 3 (conform *Cadrului Național al Calificărilor*).

Structura programei școlare este următoarea:

- *Competențe individuale*: sunt subcomponente ale unității de competențe, concretizate în rezultate măsurabile. Competențele individuale respectă condițiile de aplicare stabilite prin unitatea de competențe și sunt realizate prin conținuturi tematice specifice.
- *Condiții de aplicare și evaluare*: presupun strategii didactice participative, centrate pe elev și pe ce va trebui să știe să facă acesta la finalul fiecărui an școlar. În cadrul unității de competență, instrumentele de evaluare continuă propuse sunt corelate cu criteriile de performanță și probele de evaluare.
- *Sugestii metodologice*: se referă la exemple de metode și tehnici propuse pentru realizarea conținuturilor și dezvoltarea competențelor, cât și la utilizarea instrumentelor de evaluare.

Competențele individuale sunt structurate astfel:

Clasa a XI-a (ruta directă de calificare) / a XII-a (ruta progresivă de calificare):

- Competența individuală 1: elevul valorifică resursele personale pentru obținerea unui loc de muncă.

Clasa a XII-a (ruta directă de calificare) / a XIII-a (ruta progresivă de calificare):

- Competența individuală 2: elevul stabilește o strategie de dezvoltare a carierei profesionale.

- Competența individuală 3: elevul se instruieste continuu pentru dezvoltarea carierei profesionale.

Curriculum-ul de Informare și Consiliere Vocațională (ICV) pentru clasele SAM a IX-a și a X-a respectă modificările din structura învățământului preuniversitar: pe de o parte, prelungirea duratei învățământului obligatoriu la 10 clase, iar pe de altă parte, statutul aparte al claselor SAM a IX-a și a X-a, ai căror elevi pot opta după absolvirea nivelului 1, fie pentru integrare profesională, fie pentru continuarea studiilor (SAM nivel 2 și 3 sau învățământ liceal). Aceste condiții oferă elemente comune și specifice pentru SAM față de învățământul liceal și tehnologic.

Structura Curriculum-ului de Informare și Consiliere Vocațională, pentru clasele SAM a IX-a și a X-a include elementele:

- *Unitatea de competență*: reprezintă „un set coerent și explicit de competențe” care descriu acele aspecte pe care elevul trebuie să le știe, să le înțeleagă sau pe care să fie capabil să le realizeze la sfârșitul procesului de educație și formare profesională de nivel 1 (conform Cadrului Național Român de Credite și Calificări).
- *Competențe individuale*: sunt subcomponente ale unităților de competență concretizate în rezultate măsurabile. Competențele individuale respectă condițiile de aplicabilitate stabilite și sunt realizate prin conținuturi tematice specifice.
- *Condiții de aplicare și evaluare*: presupun strategii didactice participative, centrate pe elev și pe ce va trebui să știe să facă acesta la finalul fiecărui an școlar. În cadrul unității de competență, instrumentele de evaluare continuă propuse sunt corelate cu criteriile de performanță și probele de evaluare.
- *Sugestii metodologice*: se referă la corelațiile între competențe și conținuturi, la exemple de metode și tehnici propuse pentru realizarea conținuturilor și dezvoltarea competențelor, cât și la utilizarea instrumentelor de evaluare.

Competențele individuale sunt structurate astfel:

Anul I (clasa a IX-a)

- Competența individuală 1: Prezintă caracteristicile personale

implicate în obținerea performanței profesionale.

- Competența individuală 2: Demonstrează deprinderi de învățare eficientă.

Anul II (clasa a X-a)

- Competența individuală 1: Exprimă opțiuni privind traseul personal de educație și formare profesională.
- Competența individuală 2: Descrie lumea profesiilor.

Activitățile specifice de *Orientare și Consiliere Vocațională* la clasa a XI-a SAM (an de completare) vizează completarea cunoștințelor și dezvoltarea unor competențe care vor contribui la buna integrare în învățământul liceal a absolvenților acestui nivel de studii. Noutatea abordării constă în delimitarea parcursului de învățare pe baza unui model care îmbină competențe, criterii de performanță și condiții de aplicabilitate, conform modelului de proiectare a unităților de competență.

Actualul curriculum contribuie la parcurgerea unității de competență „*Dezvoltare personală în scopul obținerii performanței*” - nivel 2.

Curriculum-ul are drept componente: unitatea de competență, competențele individuale, condițiile de aplicare și evaluare, sugestiile metodologice.

Unitatea de competență va fi dezvoltată pe parcursul anului de completare (clasa a XI-a).

Competențele individuale sunt structurate astfel:

- Competența individuală 1: Analizează caracteristicile personale și factorii implicați în dezvoltarea carierei.
- Competența individuală 2: Exprimă opțiuni privind traseul personal de educație și formare profesională.

Pentru dezvoltarea fiecărei competențe individuale au fost selectate cele mai relevante conținuturi din literatura de specialitate și care pot fi adaptate fiecărui domeniu profesional. Metodele de evaluare au fost selectate în funcție de competențele care urmează a fi dezvoltate, fiind utilizate, în special, probele de evaluare orală și activitățile practice.

IV. Identificarea și analizarea nevoilor furnizorilor și beneficiarilor de consiliere

Metodologia cercetării

Centrele pilot pentru aplicarea cercetării au fost selectate după următoarele criterii: poziție geografică și vizibilitate în comunitatea profesională în plan regional și național. Rezultatul selecției a indicat șapte județe pilot: Brăila, Brașov, București, Harghita, Prahova, Timiș, Vaslui.

Printr-o scrisoare metodică adresată CJAPP din județele pilot, echipa de cercetare își anunța intenția de a întâlni reprezentanți ai unor categorii de vârstă și socio-profesionale pentru investigarea nevoilor de consiliere pe toată durata vieții. Persoana de legătură a fost coordonatorul CJAPP, cu aprobarea obținută de la forurile superioare locale (CRAE, ISJ).

Au fost aplicate chestionare pe loturi de câte 100 de subiecți selectați conform criteriilor comunicate. Folosind rețeaua școlară și de colaboratori în consiliere, coordonatorii CJAPP au activat contacte și au recomandat puncte de lucru semnificative, apoi au recrutat persoanele potrivite cu profilul focus grupului.

Prezentul raport se constituie într-un document adresat practicianului reflexiv din domeniul consilierii pe toată durata vieții, ca instrument de abordare a politicilor educaționale sub aspectul influenței lor favorabile asupra procesului de ocupare pe piața muncii, cu oportunitățile individuale și generaționale ale clienților de structurare a vieții sociale active. În același timp, raportul poate servi autorităților centrale și locale din sfera educației,

operatorilor din domeniul formării continue a profesorilor, fundațiilor și asociațiilor cu profil educațional pentru elaborarea de programe prin care să capitalizeze bunele practici din domeniul consilierii și învățării permanente.

Cercetarea a avut în vedere următoarele **scopuri**:

- a) Analiza nevoilor de consiliere pe tot parcursul vieții ale unor actori din cadrul serviciilor de consiliere, reprezentative pentru sistemul public.
- b) Definirea premizelor la nivel intersectorial necesare pentru asigurarea continuității în abordarea solicitărilor de consiliere a persoanei pe tot parcursul vieții.
- c) Identificarea modalităților eficiente de valorificare a cererii și ofertei de formare continuă a practicienilor din consiliere.
- d) Propunerea unor direcții de acțiune adecvate pentru întâmpinarea / satisfacerea nevoilor remarcate la nivelul categoriilor de populație investigate.

Pentru realizarea acestor scopuri, am definit în termeni operaționali următoarele **obiective**:

- 1) Catalogarea nevoilor de consiliere ale beneficiarilor și furnizorilor acestor servicii pe toată durata vieții.
- 2) Percepția publică a rolului practicienilor din domeniul educației în relație cu nevoile beneficiarilor, de consiliere pe toată durata vieții.
- 3) Verificarea distanței dintre rezultatele obținute de consilierii din sistemele publice de educație și de ocupare a forței de muncă și intențiile asumate prin politicile naționale din domeniile respective.
- 4) Informarea operatorilor din consiliere despre rezultatele studiului privind nevoile la nivel de sistem și despre posibilitățile de acces la resurse prin colaborare inter-sectorială.
- 5) Elaborarea unui set de concluzii și recomandări pentru manageri și decidenții politicilor în acest domeniu, de valorificare a informațiilor privind nevoile și resursele sistemului de consiliere pe toată durata vieții.

Ipotezele cu care am operat în cadrul cercetării și a căror validitate am căutat să o verificăm pe parcursul studiului sunt după cum urmează:

- i) Consilierii de orientare își modifică oferta de servicii odată cu cererea beneficiarilor, de aceea pregătirea celor dintâi trebuie să cuprindă competența de adaptare la schimbările identificate pe piața educației, formării continue, ocupării.
- ii) Nevoile de consiliere pe toată durata vieții identificate în spațiul școlar și ocupațional românesc sunt discontinue și se pot valorifica reciproc numai în condițiile aplicării unei politici coerente de dezvoltare a resurselor umane.
- iii) Preocuparea liderilor instituționali pentru studierea nevoii și rezervei de expertiză în educația permanentă a agenților și beneficiarilor proprii este un factor important de dezvoltare organizațională.
- iv) Poziția, pregătirea și experiența consilierilor din structurile educației, formării profesionale continue și ocupării forței de muncă îi califică pe aceștia și ca resurse transversale în domenii asociate.

Pentru culegerea datelor am utilizat, în principal, următoarele **metode de cercetare**:

1. Anchetă pe bază de chestionar

- Au fost elaborate 12 chestionare, folosind o structură de *itemi comuni* pentru identificarea nevoilor generale de consiliere a grupurilor reprezentate și *itemi diferențiatori* pentru grupurile-țintă cu caracteristici socio-profesionale asemănătoare (de ex.: chestionarul pentru elevi, chestionarul pentru profesori și cadre de conducere din învățământ).
- Ulterior, am comasat datele semnificative într-o structură unitară, astfel încât elevii de la toate nivelurile și profilurile de învățământ să formeze un grup comun, la fel cadrele didactice și directorii, precum și consilierii de orientare din toate structurile publice implicate.

- Consilierii din CJAPP ne-au pus la dispoziție circa 700 de chestionare completate la nivelul județelor pilot.
- Datele obținute cu fiecare categorie de respondenți sunt interpretate în capitolele următoare.

2. Focus grupul

- Proiectarea unei grile de consemnare a răspunsurilor pe grupe de populație-țintă.
- Transmiterea în teritoriu a indicațiilor despre profilul participantului și metodica selectării focus grupului.
- Lotul de respondenți a fost astfel lărgit cu circa 10%, iar spectrul de răspunsuri a căpătat varietatea necesară fundamentării unor observații generale, cât și teritorial particulare în relație cu sistemul de consiliere pe toată durata vieții.

3. Analiza documentelor și a bazelor de date

- Consultarea regulamentului de organizare și funcționare a centrelor de consiliere din diferite structuri instituționale.
- Informarea despre surse documentare și electronice cu privire la consiliere și învățare permanentă.

4. Studiul de caz

- Solicitarea și analizarea unui număr de cazuri de consiliere puse la dispoziție de participanții la focus grup.
- Participarea la dezbateri inter-sectoriale pe tema recunoașterii calificărilor profesionale.

Durata cercetării a fost de un an.

Populația-țintă

În această secțiune descriem categoriile de respondenți participante la cercetare, prin invocarea rolului lor în procesul de consiliere pe toată durata vieții. Avem trei categorii de populație în lotul de cercetare:

- i) *furnizorii de consiliere profesională* – profesorii psihologi / pedagogi / consilieri din CJAPP, consilieri / psihologi / referenți sau profesori din centre universitare, inspectori din agențiile pentru ocuparea forței de muncă, inspectorii de resurse umane din companii;
- ii) *beneficiarii primari ai serviciilor de consiliere* – elevi, studenți, tineri încadrați în muncă, absolvenți, adulți aflați în căutarea unui loc de muncă;
- iii) *beneficiarii secundari ai serviciilor de consiliere* – părinți, profesori, personal de conducere din școli.

Relațiile de cerere și ofertă de consiliere profesională dintre categoriile de actori sus-menționați se stabilesc, de regulă, după modelul:



Apartenența la una dintre categoriile menționate nu este exclusivă și definitivă. Într-un proces dinamic de consiliere pe toată durata vieții, fiecare dintre noi putem fi considerați furnizori și beneficiari, după cum ne situăm față de solicitarea de consiliere sau sfat profesional.

În sensul cercetării noastre, CONSILIEREA este o acțiune planificată de acordare a ajutorului profesional unei persoane / unui grup care este formal îndreptățit să îl solicite și să îl primească. În cadrul procesului de învățare permanentă, consilierea se referă la “*activitățile prin care cetățenii de orice*

vârstă, aflați în orice moment al vieții lor, sunt abilitați să-și identifice capacitățile, competențele și interesele, să ia decizii de studiu, formare sau ocupare și să-și gestioneze propria cale în educație, muncă, sau alte contexte în care aceste capacități și competențe sunt achiziționate și/sau utilizate”¹. CONSILIERUL este specialistul abilitat în gestionarea situațiilor problematice care apar în procesul de învățare, la locul de muncă, în relație cu alte persoane sau cu autoritățile în vederea asigurării unei bune integrări sociale și profesionale a individului în diferitele structuri socio-profesionale vizate.

Loturile de subiecți au fost formate astfel încât să fie reprezentative pentru structurile de furnizori și de beneficiari ale serviciilor de consiliere pe toată durata vieții.

Grupul-țintă 1:

- Elevi din învățământul obligatoriu (70 persoane)

Elevii din învățământul obligatoriu reprezintă grupul-țintă cel mai important pe agenda consilierilor școlari. Cele mai multe activități din fișa postului sunt orientate spre ameliorarea relațiilor cu colegii și profesorii, optimizarea stilului de învățare, evaluarea psihopedagogică și facilitarea autocunoașterii la elevii din învățământul general obligatoriu.

- Elevi din învățământul secundar post-obligatoriu (210 persoane)

Ideea de pornire a fost aceea că elevii din învățământul profesional și tehnic au exprimat deja o decizie cu privire la viitoarea ocupație, au făcut o investiție complexă în carieră, sunt interesați și pro-activi în asigurarea unei tranziții socio-profesionale favorabile; elevii din învățământul teoretic au posibilitatea explorării mai îndelungate a perspectivelor profesionale, însă un start mai lent în carieră date fiind etapele succesive de specializare prin învățământul superior sau prin formare profesională continuă.

Grupul-țintă 2: Părinți (70 persoane)

¹ Definiție cuprinsă în schița de document 9286/04 al Consiliului Uniunii Europene și reprezentanților guvernelor statelor membre, elaborată cu ocazia întâlnirii Consiliului pe tema **Întăririi politicilor, sistemelor și practicilor în domeniul consilierii pe toată durata vieții în Europa**. (Bruxelles, 18.05.2004)

Părinții sunt un grup care beneficiază, statutar, de serviciile de consiliere școlară; în același timp, pot fi regăsiți printre profesori (grupul 4), adulți cărora le sunt adresate serviciile de consiliere profesională ca fiind în căutarea unui loc de muncă (grupul 7), angajați în muncă (grup 8).

Grupul-tintă 3:

- Profesori (70 persoane)

Profesorii de alte discipline decât Consilierea și Orientarea sunt un grup important pentru că ne oferă opinii din perspectiva educatorului care admite nevoia de îndrumare a elevilor și a sa dincolo de limitele disciplinei academice și poate observa modificările pozitive în raport cu situația psihopedagogică ce îi este cunoscută la un moment dat. În special profesorii diriginți se află în contact periodic și aprofundat cu clasa de elevi, de aceea pot semnala nevoia de sprijin în abordarea unor probleme individuale sau de grup, de natură metodologică, psihopedagogică, socio-profesională etc.

- Personal de conducere din învățământ (21 persoane)

Din acest grup fac parte profesorii metodiști, directorii de unități școlare, inspectori și alte cadre de conducere din administrația școlară. Rolul lor este să ne ofere opinia lor din perspectiva funcțiilor lor cu privire la impactul serviciilor de consiliere asupra sistemului de învățământ la nivel local, contextul în care se dezvoltă cererea și oferta de consiliere, posibilitățile de cooperare între agențiile de profil în interesul elevului și al comunității școlare.

Grupul-tintă 4: Studenți (70 persoane)

Studenții reprezintă grupul cu care lucrează consilierii din mediul universitar. Ei au nevoi specifice provenite din întâlnirea intereselor academice cu aspirațiile profesionale. Opțiunile de carieră ale tinerilor adulți cu nivel superior de educație sunt elementul central al politicilor de ocupare și educaționale ale unei țări care își respectă generația capabilă de efortul modernizării în toate domeniile. Opiniile lor cu privire la oportunitățile profesionale existente sau rețeaua de sprijin social sunt indicatori importanți ai nivelului de adaptare a subiecților la oferta de educație și piața muncii.

Grupul-țintă 5: Tineri absolvenți sau persoane aflate în căutarea unui loc de muncă (70 persoane)

Acest grup reunește tinerii care au finalizat de curând o formă de școlaritate, nu au făcut demersuri pentru angajarea în muncă și nici pentru continuarea studiilor și se află în diferite stagii ale luării deciziei legate de parcursul lor educațional sau ocupațional.

De asemenea, am inclus adulții care se găsesc într-un moment profesional dificil al alegerii personale sau sunt în situația de părăsire a locului de muncă. Ei sunt șomeri înregistrați la AJOFM, iar pe durata cât beneficiază de plata indemnizației de la bugetul asigurărilor pentru șomaj au întrevederi lunare cu inspectorii de specialitate pentru găsirea unui loc de muncă. Printre altele, menționăm că serviciile de informare și consiliere sunt gratuite și reprezintă o măsură activă de combatere a șomajului².

Grupul-țintă 6: Tineri angajați în muncă (70 persoane)

Am selectat în acest grup persoane cu vârsta sub 35 de ani, care desfășoară în prezent o activitate productivă cu contract legal de muncă. Experiența și cunoștințele lor despre ceea ce determină succesul în abordarea pieței muncii sunt valoroase pentru formularea unor mesaje către angajatori, educatori, consilieri, persoane aflate în situații de viață similare. Suntem, în principal, interesați de rolul inițiativei personale, al competențelor transferabile dobândite în școală și al factorilor de personalitate implicați în realizarea scopurilor profesionale propuse.

Grupul-țintă 7: Inspectorii de resurse umane / consilieri din companii (14 persoane)

Numim „inspectorii de resurse umane” sau „consultanți de ocupare” psihologii (sau specialiștii din alte domenii) din instituțiile publice sau companiile private care se ocupă de problemele de *staff development*, de strategia de recrutare, selecție și comunicare, de imaginea corporatistă pe

² Conform Legii nr. 76/2002 privind Sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, modificată și completată prin Legea nr. 580/2004 și O.U.G. nr. 144/2005

piața de specialitate ș.a. Acest grup aduce experiența psihologiei muncii aplicate în grupuri mari sau mici, o cazuistică bogată legată de promovare, competiție, formare continuă, percepția pieței libere despre calificările și competențele cerute de la candidați pentru a reuși în domeniu. Nu de puține ori, inspectorii au experiență anterioară de consiliere școlară sau de medierea muncii în oficiile statului. Cultura dezvoltării profesionale din mediul de afaceri are caracteristici separate față de cultura formării profesionale inițiale prin școală și față de cea a recuperării sociale a persoanei aflate în situație de șomaj.

Grupul-țintă 8: Consilieri profesioniști din sistemul public (21 persoane)

Acest grup l-am subîmpărțit în trei grupe, după mediul în care activează consilierul și după spectrul de beneficiari:

- Profesorii consilieri sau psihologii / pedagogii din Cabinete și Centre de Asistență Psihopedagogică, angajați de școli, Case ale Corpului Didactic sau Inspectorate Școlare pentru lucrul cu elevi, părinți, cadre didactice.
- Referenții, profesorii sau consilierii din Centrele de Informare și Orientare din universități, care se adresează studenților, aspiranților și absolvenților de învățământ superior.
- Inspectorii de muncă din AJOFM, responsabili de consilierea profesională a șomerilor³ și a persoanelor asimilate șomerilor⁴, conform legislației în vigoare.

Structura chestionarelor

³ **Șomerul** îndeplinește cumulativ următoarele condiții: stagiul de cotizare de minim 12 luni în ultimele 24 de luni; nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare; nu îndeplinește condițiile de pensionare; este înregistrat la agenția pentru ocuparea forței de muncă.

⁴ **Persoana asimilată șomerului** nu a putut ocupa un loc de muncă după absolvirea unei instituții de învățământ sau după satisfacerea stagiului militar.

Chestionarele cuprind un număr de secțiuni aplicabile în comun unor categorii de populație-țintă. Acestea vizează *interesele profesionale și motivația pentru profesie* (la elevi, studenți, șomeri sub formă de opțiuni cristalizate; la consilierii practicieni din toate domeniile sub formă de nevoi ierarhizate pe care le satisface profesia actuală sau avantaje pe care le oferă acea configurație profesională), *nevoia de consiliere* în situații date (cu evantai de răspunsuri adaptate fiecărei categorii de respondenți), *un exemplu de dilemă parentală și incident critic* la consilieri. Întrucât **itemii cu răspunsuri pre-codificate** sunt practici în ceea ce privește completarea de către subiecții investigați, cât și gestionarea statistică a datelor obținute, am preferat să utilizăm predominant astfel de itemi. Cu toate acestea, listele de răspunsuri posibile cuprind în mod necesar o rubrică deschisă, de tip „alte”, „care”, „în ce context”.

Întrebări deschise am formulat în cazul *competențelor solicitate la locul de muncă*, atunci când ne-am adresat beneficiarilor serviciilor de consiliere, pentru a evita folosirea limbajului specializat și instituirea pe această cale a unei bariere de comunicare cu grupuri eterogene sub aspectul capacității de înțelegere a limbajului convențional (în cazul elevilor, absolvenților, șomerilor, tinerilor angajați); în cazul părinților și studenților, itemul despre *ce au învățat nou prin participarea la ședințele de consiliere*.

Un număr redus de **itemi sunt micști** (circa 10% în majoritatea chestionarelor); aceștia presupun ierarhizarea răspunsurilor, ceea ce înseamnă că pe lângă marcarea a cel puțin trei opțiuni dintr-o listă exhaustivă, respondentul trebuie să le indice prioritatea. Se asigură, astfel, o mai mare precizie a răspunsului și o mai mare finețe a interpretării datelor.

Prin corelarea răspunsurilor obținute de la elevi, profesori și cadre de conducere din învățământ la întrebarea privind *conținutul activităților de consiliere în școală*, cu cele ale furnizorilor acestor servicii, obținem elemente calitative importante privind oferta și cererea sau interesul beneficiarilor față de conceptul de tematică propus prin curriculum național și se creează bazele pentru adaptarea ariei de specialitate la nevoile exprimate de indivizi în raport cu mediul pentru care se pregătesc.

Pentru fiecare grup-țintă, urmează descrierea și motivarea chestionarului folosit, prelucrarea statistică a datelor de teren și interpretarea rezultatelor / tendințelor care s-au detașat în cadrul cercetării.

Majoritatea itemilor au fost operaționalizați în variabile statistice calitative, prin natura întrebărilor un număr restrâns permițând a fi plasați pe o scală

ordinală. Ca urmare, procedeele de analiză sunt cele specifice variabilelor calitative, determinându-se distribuții de frecvențe și structuri, dar și asocierea unor scale cantitative în cazurile de ierarhizare.

Deoarece un număr de întrebări din chestionarele aplicate în cadrul acestei cercetări au fost comune, vom putea avea o imagine mai detaliată asupra activității de consiliere în general, dar și asupra nevoilor de consiliere ale diferitelor categorii de beneficiari.

IV. 1. Elevi din școli generale, licee teoretice, licee tehnologice, școli de arte și meserii

În etapa de validare a instrumentelor cercetării au fost dezvoltate patru chestionare pentru elevi cu o structură comună, dar cu diferențe specifice pentru fiecare categorie de elevi din: școli generale, licee teoretice, licee tehnologice și școli de arte și meserii. În urma validării, s-a convenit elaborarea unui chestionar unic pentru elevi, care să releve nivelul și specializarea acestora prin adăugarea unor întrebări de identificare.

Investigația a urmărit identificarea opțiunilor profesionale prezente ale elevilor, a motivației acestora, a așteptărilor privind viața profesională, a reprezentării elevilor despre competențele profesionale de succes, a gradului de cunoaștere de către elevi a oportunităților de educație și formare, a problemelor pentru care au nevoie de consiliere, a nevoilor de cunoaștere, a așteptărilor față de consilier și activitatea acestuia și a resurselor alternative de sprijin în probleme specifice.

Chestionarul unic pentru elevi cuprinde 20 de întrebări și este structurat pe trei capitole: date personale, profilul individual de interese profesionale și experiența de consiliere și orientare.

Datele de identificare sunt: județul de proveniență, unitatea școlară, genul, vârsta, mediul de rezidență, profesia părinților, structura familiei, numărul de copii din familie, poziția față de ceilalți frați și tipul școlii.

Profilul individual de **interese profesionale** este definit prin: opțiunea profesională prezentă, motivarea opțiunii profesionale actuale, așteptările privind viața profesională, reprezentările elevilor despre competențele profesionale de succes și gradului de cunoaștere de către elevi a oportunităților de educație și formare.

Experiența de **consiliere și orientare** este analizată prin identificarea: problemelor pentru care au nevoie de consiliere, nevoilor de cunoaștere, așteptărilor elevului față de consilier și resurselor alternative de sprijin în probleme specifice.

Caracteristicile lotului de investigație

Chestionarul a fost aplicat asupra unui lot de 280 de elevi (70 de elevi pentru fiecare din cele patru tipuri de unități de învățământ: școli generale, licee teoretice, licee tehnologice și școli de arte și meserii). Ancheta realizată pe bază de chestionar de opinie și focus-grup s-a realizat în județele Brașov, Brăila, Harghita, Prahova, Timiș, Vaslui și în Municipiul București.

Distribuția pe sexe este echilibrată pentru trei dintre cele patru tipuri de unități școlare vizate variind între 40% pentru liceele teoretice, 59% pentru școlile generale și respectiv 62% de sex feminin pentru liceele tehnologice, în timp ce pentru școlile de arte și meserii se înregistrează o predominanță puternică a sexului masculin de aproximativ 90%.

Dintre elevii chestionați, 76,4% provin din familii clasice, iar un procent de 7,4 % din familii monoparentale (cauzele fiind fie decesul unuia dintre părinți, fie divorțul acestora). Un procent însemnat al respondenților însumând 20% nu au răspuns la această rubrică, fapt care ar putea însemna un procent real cu mult mai mare al familiilor de acest tip.

În ceea ce privește nivelul de studiu al părinților, lotul de investigație include între 38% și 61% părinți cu studii superioare, între 8 și 12 % părinți cu studii medii și între 2 și 22% cu școală generală. Deși lotul de investigație nu permite realizarea de generalizări, este totuși interesant de observat că elevii aspiră spre un nivel mai înalt de educație decât al părinților în cazul celor din SAM și licee tehnologice, iar cei din liceele tehnologice au părinți cu studii superioare în procentul cel mai ridicat.

S-a stabilit ca indicator un estimator pentru “nivelul studiilor familiei”, calculat ca nivelul cel mai ridicat de studii dintre cele două ale părinților. Distribuția elevilor în raport cu nivelul de studii din familie este următoarea (Tabel 1):

Nivelul studiilor familiei	LIN*	LIT*	S08*	SAM*	Total
Șc. generală	8,6%	7,0%	23,9%	4,3%	11,0%
Studii medii	32,9%	22,5%	26,8%	17,1%	24,8%
Înv. superior	45,7%	62,0%	38,0%	52,9%	49,6%
Non Răspuns	7,1%	4,2%	11,3%	18,6%	10,3%

1. Prelucrarea și interpretarea datelor

Opțiuni profesionale

Un procent de 55% din totalul populației de elevi investigați afirmă că și-au format deja o opțiune profesională, iar 44% nu și-au conturat încă o opțiune profesională. Se constată o diferență clară între elevii de gimnaziu, care au exprimat doar în proporție de 44% existența unei opțiuni profesionale, și cei din ciclul superior care au afirmat în procente mai mari existența unei opțiuni profesionale. Acest lucru, deși explicabil prin perioada mai mare de timp rămas până la intrarea în viața activă a elevilor din gimnaziu și prin caracteristicile de vârstă, pe de altă parte denotă o disfuncție potențială legată de orientarea în carieră a elevilor. Elevii din SAM și liceele tehnologice prezintă procentele cele mai mari în ce privește existența unei opțiuni profesionale, iar procentul de doar 47% al elevilor de licee teoretice care au afirmat că și-au conturat o opțiune profesională este explicabil prin intervalul de timp mai mare până la intrarea în viața activă față de cei din SAM și licee tehnologice (Tabel 2). De asemenea, este de remarcat numărul nesemnificativ de non-răspunsuri care presupune faptul că aceasta este o problemă care îi preocupă pe elevi, deși nu toți au ajuns deja la o opțiune.

Opțiuni profesionale conturate	LIN	LIT	S08	SAM	Total
--------------------------------	-----	-----	-----	-----	-------

* LIN = licee teoretice

* LIT = licee tehnologice

* S08 = școli generale

* SAM = școli de arte și meserii

DA	47,1%	71,8%	43,7%	60,0%	55,7%
NU	52,9%	28,2%	54,9%	38,6%	43,6%
NonR	0,0%	0,0%	1,4%	1,4%	0,7%

Prima constatare referitoare la spectrul profesiilor pentru care au optat elevii este aceea că lista respectivă este scurtă, iar diversitatea opțiunilor relativ redusă.

Se remarcă totuși că elevii din SAM au optat deja pentru sfera serviciilor, informaticii, domeniul economic, activităților dominant manuale etc.

Remarcăm la elevii care provin din celelalte tipuri de școli, că în ciuda aprecierii pozitive a informaticii din ultimii ani, are loc o demitizare a profesiei în rândul elevilor, mai ales a celor din liceu. Explicația stă, probabil, și din aprecierea eronată a faptului că aceștia nu văd în această potențială opțiune o profesie prin care se pot obține bani, din ceea ce ei știu deja (utilizarea calculatorului), dar mai ales, sub formă de jocuri sau alte aplicații amuzate; fac excepție elevii din școala generală, pentru care această profesie este încă „bine văzută”.

În chestionare au fost identificate și răspunsuri parțial nerealiste, fie nesincere. Astfel, unii elevi din licee tehnologice și SAM doresc să se reorienteze către profesia de avocat, judecător, medic, jurnalist, psiholog, sociolog, consilier, asistent social etc.

Îngrijorător și simptomatic pentru viitorul învățământului este faptul că nici un elev de liceu teoretic nu dorește să urmeze profesia didactică, în timp ce la elevii de licee tehnologice întâlnim două răspunsuri. Deși aceste diferențe sunt nesemnificative, ele relevă pentru cel puțin câteva cazuri o pre-orientare nepotrivită a elevilor.

Fundamentarea opțiunilor profesionale

Cu excepția liceelor tehnologice unde factorul *rezultate școlare* este unul însemnat, dar devansat de cel de *recomandări de la persoane semnificative*, factorul *rezultate școlare* este cel mai important pentru cea mai mare parte a elevilor de școli generale, licee teoretice și SAM.

Elevii de licee teoretice motivează alegerea profesională în ordine prin *rezultatele școlare* (40%), *aspirațiile personale* (25,7), *perspectiva*

împlinirii profesionale (22,9), în cazul lor *alegerea prietenilor* fiind nesemnificativă spre deosebire de elevii de gimnaziu care aleg această posibilitate în procent de 22,5% (cea mai ridicată valoare procentuală dintre toți cei chestionați).

În rândul elevilor de SAM o pondere însemnată o au și *aspirațiile* (20%) și *rezultatele / aptitudinile personale care sunt favorabile profilului de activitate ales* (18,6%).

Aproape jumătate (47,9%) din elevii de școală generală au motivat alegerea profesională prin *rezultatele școlare obținute*, urmat de *modelul în familie* (36,6%) și de *alegerile prietenilor / colegilor* (22,5%). Nici unul dintre elevii de școală generală nu a menționat *perspectiva împlinirii profesionale* ca argument al alegerii profesiei și doar un procent nesemnificativ au ales *banii* ca argument (1,4%), deși influența grupului de prieteni și mecanismele de imitație a modelelor, în special din partea familiei, se manifestă puternic la această vârstă. Întâietatea modelului familial față de influența altor factori (profesori, colegi) este confirmată și de focus grupurile realizate în cele șapte județe în care s-a derulat investigația.

Motivul cu cea mai înaltă incidență (70,4%) în rândul elevilor de licee tehnologice atunci când își justifică opțiunea profesională este dat de *aspirațiile personale*. Acesta este urmat în ordine de: *recomandări ale unor persoane semnificative pentru ei* (33,8%), *rezultate favorabile profilului de activitate preconizat* (32,4%), *rezultate școlare* (26,8%), în timp ce pe ultimele poziții se află comportamentele de tip imitative sau de influența grupului de prieteni (*alegerile colegilor* cu doar (2,8%). Este de remarcat faptul că banii nu reprezintă un motiv pentru alegerea carierei pentru nici unul dintre elevii de liceu și școală generală din lotul de investigație, iar la elevii din SAM s-a înregistrat un răspuns nesemnificativ. Acest fapt nu este confirmat de profilul profesiilor preferate, unde profesiile academice sunt foarte slab reprezentate, în timp ce acele ocupații recunoscute pentru un venit consistent (jurnalist, avocat, medic, informatician, psiholog) prezintă punctaje semnificative. Acest fapt sugerează fie o neconștientizare a adevăratelor mobiluri profesionale, fie o diferență între nivelul conștientizării și cel declarativ, elevii nedeclarând adevăratul motiv în ciuda anonimității răspunsurilor la chestionare. Tot în cazul elevilor de licee tehnologice se remarcă o pondere mai mare a elevilor care motivează prin *rezultate favorabile profilului de activitate preconizat* (incluzând dimensiunea non-formală și informală), față de cei care aleg ca motiv exclusiv rezultatele școlare.

	Motivația opțiunii	LIN	%	SAM	%	S08	%	LIT	%
1	rezultate școlare	28	40,0	30	42,9	34	47,9	19	26,8
2	rezultate favorabile profilului de activitate preconizat	10	14,3	13	18,6	7	9,9	23	32,4
3	recomandări de la persoane semnificative	8	11,4	9	12,9	14	19,7	24	33,8
4	model în familie	5	7,1	6	8,6	26	36,6	11	15,5
5	aspirații personale	18	25,7	14	20,0	6	8,5	50	70,4
6	curiozitate	5	7,1	9	12,9	5	7,0	8	11,3
7	alegerile prietenilor / colegilor	2	2,9	8	11,4	16	22,5	2	2,8
8	perspectiva împlinirii profesionale	16	22,9	10	14,3	0	0,0	17	23,9
9	bani	0	0,0	0	0,0	1	1,4	0	0,0

În ceea ce privește consecvența opțiunii profesionale se constată că majoritatea elevilor de SAM vor continua studiile în același domeniu, un procent de 11,4% vor continua studiile în alt domeniu, doar un procent de 27,1% se vor angaja fără a continua studiile și un procent de 2,8 % se vor angaja în paralel cu continuarea studiilor fie în același domeniu, fie în alt domeniu. Acest fapt încurajează politicile de promovarea învățării permanente și sugerează anumite limitări ale învățământului în cadrul școlilor de arte și meserii. Procentul de 7,1% de indecizie și cel de 60% care nu își motivează alegerea din rândul elevilor de SAM, cât și cel de 34% al elevilor din licee tehnologice care nu au motivat opțiunea sugerează necesitatea extinderii serviciilor de informare și orientare profesională în aceste școli. Cei mai mulți elevi de SAM (20%), își motivează alegerea prin necesitatea unui *venit suficient* „pentru un trai decent”. A doua motivație ca pondere (13%) este *necesitatea unor studii superioare pentru angajare*, iar următoarea este dată de *interesul personal pentru profilul urmat* (7%). Îngrijorător este faptul că nici unul dintre elevii de SAM și doar un procent ne semnificativ din cei de licee tehnologice (1%) nu își motivează opțiunea prin *competența personală în domeniul de activitate ales*.

Eficiența generală a liceului tehnologic este confirmată de procentul de 53%, reprezentând totalul celor care se vor angaja (20%) și al celor care vor

continua studiile în același domeniu (33%). În ceea ce privește restul elevilor de licee tehnologice, apare un semnal îngrijorător prin procentul de 44,3% de elevi care doresc să se reprofileze continuând studiile într-un alt domeniu, procentul celor care își manifestă un interes pentru un alt domeniu sau care spun că dezavuează profilul actual fiind sensibil mai mare (21%) decât al celor cu afinități pentru profilul ales (19%). Aprecierea *studiilor superioare ca importante pentru angajare* și a unui *venit substanțial* reprezintă, de asemenea, motive importante și pentru elevii din liceele tehnologice.

Opțiunile elevilor din SAM și licee tehnologice după absolvire		LIT %	SAM %
1	să continui studiile în același domeniu	32,9	51,4
2	să continui studiile în alt domeniu	44,3	11,4
3	mă angajez	15,7	27,1
4	continui în același domeniu și mă angajez	2,9	1,4
5	continui în alt domeniu și mă angajez	1,4	1,4
	NonR	2,9	7,1

Motivația opțiunii la absolvire		LIT %	SAM %
1	salariu (câștig bănesc bun, pentru a duce un trai decent)	11	20
2	interes pentru acest domeniu (îmi place acest profil)	19	7
3	studiile superioare sunt necesare pentru angajare (apar mai multe oportunități de angajare, inclusiv în străinătate)	11	13
4	interes pentru alt domeniu (nu îmi place profilul tehnic)	21	0
5	varietate (este plictisitor să rămâi în aceeași școală)	1	0
6	competență, pricepere	1	0
	NonR	34	60

Reprezentările elevilor despre profesie

Se constată o creștere a valorizării recunoașterii profesionale pe măsură ce se înaintează în ciclul școlarității. Astfel, dacă la elevii de gimnaziu această valoare este total ne semnificativă (fapt explicabil atât prin natura conturării

aspirațiilor la această vârstă, cât și prin obiectivele pedagogice la acest nivel), se ajunge până la 60,6% pentru elevii din liceele tehnologice și 52,9% pentru cei din SAM. În același timp, dacă *timpul liber* este foarte valorizat de elevii din gimnaziu, această cerință se află pe locul doi cu 25,4% (față de 28,2% prima opțiune); pentru elevii din ciclul superior *timpul liber* se află pe ultimele locuri. *Venitul și dezvoltarea personală* reprezintă așteptarea cel mai des întâlnită în rândul elevilor de gimnaziu în ce privește viitoarea profesie.

Pentru elevii din liceele teoretice *recunoașterea profesională* are ponderea cea mai mare (47,1%), urmată de *dezvoltarea personală* cu 45,7%, *venitul* cu 37,1% și *formarea profesională continuă* cu 31,4%. Așteptările cu ponderea cea mai redusă pentru elevii din liceele teoretice sunt *timpul liber* cu 20% și *relațiile interpersonale* cu 15,7%. Elevii de SAM prezintă aceeași ierarhie a așteptărilor profesionale ca a elevilor din liceele teoretice și oarecum diferită față de cea a elevilor din liceele tehnologice.

Pentru elevii din liceele tehnologice așteptarea cea mai puternică de la viitoarea profesie este *dezvoltarea personală* 67,7%, urmată îndeaproape de *recunoașterea și formarea profesională* și *relațiile interpersonale*, pe ultimul loc aflându-se *timpul liber*.

Nivelul expectanțelor profesionale		LIN %	LIT %	S08 %	SAM %	Total %
1	dezvoltare personală (încredere în sine, inițiativă, toleranță)	45,7	67,6	28,2	37,1	44,7
2	recunoaștere profesională	47,1	60,6	0,0	52,9	40,1
3	remunerație bună	37,1	36,6	28,2	28,6	32,6
4	formare / dezvoltare profesională continuă	31,4	52,1	15,5	20,0	29,8
5	relații interpersonale	15,7	52,1	21,1	5,7	23,8
6	timp liber	20,0	12,7	25,4	11,4	17,4

Este de remarcat faptul că elevii de gimnaziu consideră *deschiderea la nou* și *atitudinea generală pozitivă la locul de muncă* ca fiind ingredientele cele mai importante ale unei cariere de succes (29,6%), urmate de *cunoștințele de specialitate* (19,75), *capacitățile organizatorice* și *de relaționare cu grupul* (16,9%), pe ultimul loc situându-se *spiritul critic* (2,8%).

Competențe necesare pentru succesul în carieră (gimnaziu)		S08 %
1	buna dispoziție, receptivitate la nou	29,6
2	cunoștințe de specialitate	19,7
3	munca în echipa, capacități organizatorice	16,9
4	sociabilitate, comunicare (agrabilă), ascultare, empatie, atenție	14,1
5	încredere în sine, siguranța de sine	12,7
6	inteligența	11,3
7	seriozitate, pricepere, spirit practic	9,9
8	limbi străine	4,2
9	spirit critic	2,8

Se constată o sub-valorizare a *sociabilității* odată cu trecerea spre liceu; astfel dacă elevii de gimnaziu apreciază *competențele de lucru în echipă* ca foarte importante, elevii de licee teoretice și cei de SAM nici nu au amintit aceste competențe, în timp ce aceia de licee tehnologice au menționat-o doar în procent nesemnificativ (1,4%). De asemenea, o incidență foarte mică o au *trăsăturile morale și cunoștințele de specialitate* slab amintite de elevii de liceu teoretic și inexistente în reprezentările elevilor de SAM, dar menționate în proporție 23% la elevii din de licee tehnologice.

Competențe necesare pentru succesul în carieră (licee și SAM)		LIN %	LIT %	SAM %
1	interes, dorința de perfecționare, pasiune, înclinație, creativitate, originalitate, ingeniozitate, imaginație, dinamism	48,6	33,8	45,7
2	cunoștințe, pregătire de specialitate / profesionalism	40,0	40,8	30,0
3	curaj, perseverență, ambiție, voință, disponibilitate în asumarea riscului, tărie de caracter / morală, încredere, siguranță de sine, devotament, seriozitate, disciplină, statornicie, conștiinciozitate, concentrare, tenacitate, răbdare	31,4	19,7	24,3
4	spirit analitic, capacitate de sinteză, obiectivitate	14,3	25,4	18,6
5	luarea deciziilor, rezolvarea de probleme, capacitate de învățare, inteligență, intuiție, libertate în gândire	15,7	5,6	8,6

6	sociabilitate, spirit de echipă, amabilitate, diplomatie, empatie, capacitatea de a-i asculta pe alții	0,0	22,9	0,0
7	cunoaștere de sine	15,7	0,0	7,1
8	spirit analitic, capacitate de sinteză, obiectivitate, corectitudine	8,6	22,5	2,9
9	interes, dorința de perfecționare, pasiune, înclinație, creativitate, originalitate, ingeniozitate, imaginație, dinamism	1,4	2,8	2,9
10	curaj, perseverență, ambiție, voință, disponibilitate în asumarea riscului, tărie de caracter / moral, încredere, siguranță de sine, devotament, seriozitate, disciplină, statornicie, conștiinciozitate	2,9	0,0	0,0
11	cunoștințe, pregătire de specialitate	1,4	0,0	0,0

Sistemul de învățământ reprezintă cea mai importantă sursă de dobândire a competențelor necesare în viața profesională (91,4% pentru elevii din licee teoretice), fapt în contradicție cu rezultatele la focus grup care relevă faptul că mulți angajatori reclamă lipsa competențelor practice necesare la angajare în rândul absolvenților sistemului de învățământ. Această situație trebuie interpretată cu rezerve și poate fi explicată fie prin inexistența unor oferte suficiente de formare pe piața privată, fie prin necunoașterea acestora de către elevi, deficiențe ale instrumentelor de lucru ori ale procedurii de administrare a chestionarelor: elevii nu înțeleg semnificația variantelor și nu sunt informați de către operatorul de teren. Totuși, procentul redus de non-răspunsuri poate sugera și o opinie avizată a elevilor.

	Ponderea surselor de formare	LIN %	LIT %	S08 %	SAM %	Total %
1	formal	91,4	91,5	69,0	85,7	91,4
2	informal	2,9	1,4	5,6	0,0	2,9
3	ambele	0,0	5,6	5,6	0,0	0,0
	NonR	5,7	1,4	19,7	14,3	5,7

Principalele surse de informare menționate de elevii de gimnaziu sunt pe același loc ca pondere: *presa, televiziunea și familia*, în timp ce elevii de

liceu adaugă și *Internet-ul* și *experiența proprie dobândită la locul de muncă*.

Reprezentările elevilor despre nevoile personale de consiliere și orientare

Elevii au fost solicitați să-și exprime opinia și asupra nevoile personale de consiliere. Dominantă pentru elevii de liceu teoretic este încă *autocunoașterea*, fapt surprinzător ținând cont că la această vârstă imaginea de sine și deciziile importante ar trebui să fie deja clar conturate. Această stare de fapt poate fi explicată prin dificultatea serviciilor de consiliere și orientare din școli de a lucra efectiv cu majoritatea populației școlare, activitatea cabinetelor și centrelor fiind axată fie pe cazuri cu probleme speciale, fie pe activități de informare pe grupuri mari, fără să vizeze și ample activități de autocunoaștere cu instrumente adecvate. Un procent însemnat se observă și la *competențele sociale și de comunicare*, de *planificare a carierei*. Aceași dominantă pe nevoia de *autocunoaștere* este comună și celorlalte categorii de elevi. În plus, elevii din licee tehnologice prezintă procente însemnate și pentru nevoile de consiliere pentru *dezvoltarea spiritului antreprenorial și învățare eficientă*.

Opțiunile pentru consiliere și orientare		LIN %	LIT %	S08 %	SAM %
1	autocunoaștere (interese, aptitudini, stil de învățare)	88,6	97,2	83,1	77,1
2	securitate și stabilitate (proprie sau pentru alții)	74,3	88,7	76,1	50,0
3	comunicare / competențe sociale	84,3	94,4	83,1	51,4
4	competențe antreprenoriale	71,4	90,1	73,2	47,1
5	învățare eficientă	72,9	93,0	83,1	48,6
6	planificarea carierei	80,0	95,8	80,3	64,3
7	rezolvarea conflictelor	72,9	88,7	77,5	50,0
8	stil de viață	74,3	93,0	78,9	52,9

Nevoi de informare ale elevilor

Cea mai puternică nevoie de informare se constată la elevii de liceu tehnologic pe primul loc aflându-se cele despre *posibilitățile de educație și formare profesională* (95,6%) și despre *posibilitățile de promovare în*

*domeniul preconizat (93%). La polul opus se află elevii de SAM cu procentele cele mai scăzute la toate categoriile de nevoi de informare. Pentru elevii de SAM, nevoia de informare cea mai larg resimțită este cea referitoare la *posibilitățile de muncă în străinătate* (67,1%) și la *posibilitățile de muncă în țară* (60%). Nevoie de informare despre posibilitățile de angajare denotă o anumită îngrijorare cu privire la acest aspect, ca efect al conștientizării situației de pe piața muncii, dar și o stare de indecizie sau neconsecvența răspunsului pentru elevii de SAM, dacă vom corela aceste date cu cele din Tabelul 4, referitoare la opțiunile lor după absolvire. Acestea din urmă indică faptul că „majoritatea elevilor de SAM vor continua studiile în același domeniu, un procent de 11,4% vor continua studiile în alt domeniu, un procent de 27,1% se vor angaja fără a continua studiile și doar un procent de 2,8 % se vor angaja în paralel cu continuarea studiilor fie în același domeniu, fie în alt domeniu”. Un semn de întrebare ridică și întâietatea (totuși ne semnificativă) la elevii de gimnaziu a nevoii de *informare despre posibilitățile de muncă în străinătate* față de cea despre *posibilități de educație și formare profesională*. Pentru elevii de liceu teoretic, nevoia de informare cu ponderea cea mai mare este cea despre *posibilitățile de promovare în domeniul respectiv* (84,3%), iar cea mai mică pondere o are nevoia de informare despre *serviciile sociale disponibile*.*

Experiența de consiliere a elevilor

Aproape jumătate din elevii chestionați (49,6%) au beneficiat de servicii de consiliere școlară, cel mai mare procent fiind înregistrat la elevii de gimnaziu (62%), iar cel mai scăzut la cei din licee teoretice (37,1%).

Majoritatea elevilor de liceu teoretic apreciază cel mai mult în relația cu consilierul *posibilitatea de a se exprima* (57%), *atmosfera caldă* și *posibilitatea obținerii de informații obiective*, pentru aceștia aspectele care prezintă cel mai puțin interes sunt *discuțiile de grup* și *activitățile în cadrul diverselor proiecte*.

Elevii de licee tehnologice apreciază în majoritate *atmosfera caldă* (66,2%), *posibilitatea de a se exprima* și *utilizarea instrumentelor de autocunoaștere*.

Cele mai apreciate aspecte în relația cu consilierul pentru elevii de SAM sunt *discuțiile de grup pe teme de interes* (54,9%), în timp ce 73,2% dintre elevii de gimnaziu apreciază existența unei *atmosfera calde și prietenoase*.

Cele mai puțin atractive aspecte în relația cu consilierul pentru toate categoriile de elevi sunt *activitățile de proiect și acțiunile comunitare*.

Aprecierile elevilor asupra consilierului		LIN %	LIT %	S08 %	SAM %
1	atmosferă caldă, prietenească	54,9	66,2	73,2	43,7
2	informații obiective	50,7	60,6	59,2	38,0
3	grup de discuții pe teme de interes	46,5	62,0	59,2	54,9
4	posibilitatea de a mă exprima	57,7	63,4	62,0	39,4
5	instrumente de autocunoaștere	47,9	63,4	57,7	42,3
6	activități de proiect, acțiuni comunitare	46,5	53,5	57,7	35,2

Așteptările elevilor în relația cu consilierul

Cei mai mulți dintre elevi (până la un procent de 83,1% din licee tehnologice) consideră foarte importantă existența unei *atmosfere calde și prietenești*, aproximativ jumătate dintre elevi apreciază în cabinetul de consiliere *posibilitatea de a se exprima liber*. Acest fapt exprimă funcția terapeutică și de clarificare a propriilor idei ale elevilor prin ședințele de consiliere. Beneficiile cele mai puțin așteptate de către elevi (31,2%) sunt *activitățile de proiect și acțiunile comunitare*.

Așteptările elevilor de la cabinetul ideal de consiliere		LIN %	LIT %	S08 %	SAM %	Medie %
1	atmosferă caldă, prietenească	72,9	83,1	73,2	54,3	70,9
2	informații obiective	35,7	59,2	46,5	22,9	41,1
3	grup de discuții pe teme de interes	37,1	59,2	43,7	44,3	46,1
4	posibilitatea de a mă exprima	48,6	66,2	46,5	37,1	49,6
5	instrumente de autocunoaștere	38,6	70,4	45,1	25,7	45,0
6	activități de proiect, acțiuni comunitare	21,4	43,7	36,6	22,9	31,2

În ceea ce privește preferințele elevilor de discutare a problemelor personale, se constată o diferențiere clară în favoarea *familiei* (aproximativ 62% pentru elevii de liceu, 70% pentru cei de SAM și 80% pentru elevii de

gimnaziu), fapt confirmat și prin ancheta prin focus grup. Pe locul doi ca preferință a elevilor este *cercul de prieteni*, cu un procent de 59,8%. *Forumul de discuții* ca spațiu unde pot fi discutate probleme personale este cel mai puțin întâlnit, fiind utilizat în acest scop în medie de 5,2% dintre elevi, fapt posibil de explicat prin caracterul transparent și lipsit de intimitate al acestui mediu. Cu excepția elevilor din licee tehnologice, care apelează preferențial în proporție de 28,1% la serviciile de consiliere în scopul *rezolvării problemelor personale*, elevii din liceele teoretice, din gimnaziu și SAM preferă să discute problemele personale cu *colegii* decât cu *consilierul școlar*.

Preferințele elevilor pentru discutarea problemelor personale		LIN %	LIT %	S08 %	SAM %	Total %
1	familie	60,5	63,3	80,2	70,4	68,6
2	consilier / psiholog	16,9	28,1	26,7	9,8	20,4
3	colegi	23,9	16,9	26,7	22,5	22,5
4	prieten(i)	61,9	73,2	46,4	57,7	59,8
5	forum electronic	1,4	7,0	7,0	5,6	5,2
6	jurnal personal	5,6	14,1	15,4	1,4	9,1
7	reflecție personală	11,2	36,6	8,4	5,6	15,4
8	nimeni	9,5	4,2	8,4	8,4	7,6

Concluzii

- Majoritatea elevilor din lotul investigat au deja o opțiune profesională. Se constată că la elevii de gimnaziu opțiunile profesionale sunt mai slab conturate, în timp ce la elevii de liceu acestea sunt mult mai clare.
- În ceea ce privește rolul modelului familial în alegerea profesiei și corespondența aspirațiilor copiilor cu nivelul de educație al părinților se constată o influență în ambele direcții. Se întâlnesc cazuri de elevi care doresc să urmeze profesia unuia dintre părinți, ori să accedă la un nivel de calificare cel puțin egal cu cel al părinților. Se întâlnesc și cazuri de elevi ai căror părinți au meserii

care presupun un nivel de calificare scăzut (ex. zugrav, confecționer, mecanic auto) și care prezintă aspirații foarte diferite de cele ale părinților precum psiholog, profesor etc. mai ales în cazul elevilor de SAM și licee tehnologice.

- Se constată numeroase cazuri de elevi din licee tehnologice care declară că domeniul tehnic este complet inadecvat profilului personal manifestând un interes puternic către un alte domenii.
- Profesia didactică suferă o acută devalorizare; nici un elev de liceu teoretic nu dorește să devină profesor, iar la elevii de licee tehnologice întâlnim astfel de alegeri doar în procente ne semnificative.
- În general, se constată consecvența opțiunilor profesionale la elevi, aceștia continuând studiile în același domeniu sau angajându-se în domeniul de specializare obținut.
- Nevoia dominantă de consiliere pentru elevii de liceu rămâne *autocunoașterea* urmată de *competențele sociale și de comunicare*, *de planificare a carierei* și de stimulare a *creativității*.

Direcții de acțiune

- Realizarea condițiilor necesare desfășurării unei bune activități de consiliere (cabinet special de consiliere, mediu securizat necesar desfășurării ședințelor de consiliere, confidențialității datelor despre clienți).
- Asigurarea în centrele de consiliere a unui personal calificat suficient. Scăderea numărului de elevi pentru care poate fi înființat un post de consilier școlar la aprox. 500 (800 în prezent), pentru a permite o responsabilizare autentică a consilierului.
- Suplimentarea numărului de consilieri sau înființarea unor posturi de tutori de clasă care să preia sarcina de realizare a marelui număr de fișe psihopedagogice longitudinale (aproximativ 30 pe clasă) prevăzute în Aria curriculară Consiliere și Orientare, consemnând datele relevante despre elevi din diferitele etape.

- Operarea de modificări în cadrul legislativ existent care reglementează atribuțiile și drepturile consilierilor școlari în scopul diminuării ponderii sarcinilor administrative pe care consilierul este obligat să le realizeze.
- Dezvoltarea unor sisteme de monitorizare a evoluției ulterioare a clienților și de primire și gestiune a *feed-back*-ului din partea clienților.
- Trecerea de la evaluarea preponderent cantitativă a activității consilierului la cea preponderent calitativă.
- Dezvoltarea de măsuri care să permită procesului descentralizării să devină mai operativ și funcțional.
- Reorganizarea și îmbunătățirea sistemului de admitere în licee sau învățământul superior prin diminuarea sau eliminarea inechității cauzate de ponderea excesivă acordat mediei de la încheierea învățământului gimnazial sau a mediei de la bacalaureat, concomitent cu înlocuirea sistemului de repartizare electronică a elevilor în diferite școli: această situație este total contrară principiilor consilierii, invalidând decizia personală a elevilor și diminuând valoarea sistemul lor de interese și motivații compensatoare etc.
- Extinderea programelor de vizite și schimburi în rândul consilierilor și al profesorilor (în plan național și european).
- Dezvoltarea de programe de formare pentru consilieri și profesori în ce privește metodologia predării și desconggestionarea manualelor și programelor școlare.
- Dezvoltarea de materiale suport cu activități concrete pentru profesorii care predau Aria curriculară Consiliere și Orientare și diseminarea acestora în bibliotecile școlare.
- Promovarea în programele de formarea inițială și continuă a metodelor de consiliere centrate pe client în serviciile de consiliere
- Continuarea și extinderea programelor de educație pentru carieră prin Aria curriculară Consiliere și Orientare și acordarea unui accent mai puternic informațiilor despre tendințele de pe piața muncii pentru a diminua influența clișeele profesionale.

- Includerea în condițiile de admitere a unui aviz favorabil din partea consilierului pentru a evita situația în care elevul este atras către un anumit liceu / facultate fără a avea o afinitate intrinsecă pentru acea specializare, fiind motivat doar de renumele acelei instituții de învățământ sau de motive extrinseci.
- Dezvoltarea mecanismelor necesare realizării activității de orientare și consiliere prin acordarea unor atribuții mai clare CJAPP pentru o responsabilizare mai mare în procesul de consiliere și orientare: includerea încă din prima etapă în procedura de admitere și selecție în diferite cicluri de învățământ, pe lângă reprezentanții inspectoratului și ai comisiei speciale și a consilierilor școlari.
- Extinderea serviciilor de informare și orientare profesională în toate școlile, inclusiv în cele din zone defavorizate.
- Introducerea în cadrul Ariei curriculare Consiliere și Orientare a obiectivelor referitoare la dezvoltarea motivației intrinseci pentru propria ocupație.
- Promovarea prin activitățile de consiliere a unei aprecieri pozitive a elevilor pentru proiectele și acțiunile comunitare.

IV. 2. Părinți

Chestionarul adresat părinților vizează sondarea și analiza opiniilor acestora în legătură cu viața școlară a copiilor, colaborarea familie-școală, modalitățile de petrecere a timpului liber, precum și identificarea nevoilor de consiliere ale părinților, pe parcursul întregii vieți.

Principalele **problematici abordate** sunt menționate în cele ce urmează.

- **Viața școlară**, cu referire la:
 - frecvența școlară;
 - disciplinele școlare preferate de copil;

- relațiile acestuia cu colegii.
- **Colaborarea familie - școală**, din perspectiva:
 - relaționării familie- profesorii clasei;
 - ocaziilor cu care părinții au venit la școală.
- **Petrecerea timpului liber**, din punct de vedere al:
 - intereselor copilului;
 - implicării părinților în activitățile de timp liber, desfășurate de copil.
- **Nevoile de consiliere ale părinților**, abordate pe baza următoarelor aspecte:
 - situații în care ar apela la consiliere pentru propriul copil;
 - informații necesare în calitate de părinte;
 - situații în care ar apela la consiliere pentru sine;
 - tipul de sprijin dorit;
 - implicarea în programe de consiliere;
 - modalități de intervenție utilizate;
 - rezultate obținute, noutăți învățate;
 - dileme parentale;
 - persoane-resursă consultate pentru rezolvarea acestora;
 - aprecieri despre colaborarea cu consilierul școlar;
 - modalități de ameliorare a activității consilierilor.
- **Date de identificare:**
 - județul de proveniență;
 - structura familiei;
 - vârsta copiilor;
 - vârsta și genul părintelui participant la sondaj;
 - nivelul de educație și profesia părinților.

Interpretarea rezultatelor

Lotul asupra căruia s-a aplicat chestionarul cuprinde 70 de părinți, din 7 județe.

Vârsta părinților

Se constată că mai mult de jumătate dintre părinții participanți la investigație sunt adulți, cu vârsta cuprinsă între 36 și 50 de ani.

Distribuția pe sexe a părinților participanți

Numărul mamei participante la sondaj (în valoare procentuală 78,6%) este semnificativ mai mare decât cel al taților. Conform modelului familiei tradiționale, mama se implică mai mult în realizarea educației copiilor, iar stilurile educative ale familiilor sunt influențate de acest fapt.

Structura familiei

Investigația a inclus un procent semnificativ de familii nucleare (81,4%), monoparentale (12,9 %) și de tip extins / lărgit (4,3%).

Nivelul de educație

Majoritatea părinților participanți la investigație au studii universitare (40%) și studii liceale (35,7%), în cazul nostru mamele care au completat chestionarul. Nivelul de educație al taților este asemănător (din punct de vedere procentual) cu cel al mamei. De remarcat, procentul semnificativ al părinților care au absolvit studii superioare. După cum arată rezultatele cercetărilor asupra educației în familie (Ionescu, Negreanu, 2006), de nivelul de studii al mamei depinde aspirația copiilor de a continua studiile, aceștia având astfel șanse sporite de reușită și integrare profesională și socială. Nivelul de studii al părinților este asociat cu gradul de susținere academică și psihoafectivă acordată copilului.

Nivelul de educație a părinților		Mama	Tata	Respondent
1	Școală generală obligatorie	3	0	4,3%
2	Învățământ profesional	3	5	4,3%
3	Liceu	25	21	35,7%
4	Învățământ postliceal	0	1	1,4%
5	Studii universitare	27	28	40,0%
6	Studii postuniversitare	1	1	1,4%
	NonR			12,9%

Profesia părinților

Din analiza datelor prezentate în Tabelul 15 se evidențiază procente ridicate în cazul *ocupațiilor intelectuale și științifice*, exercitate de către 40,0% dintre mame și 35,7% dintre tați, precum și în cazul *funcționarilor cu poziții înalte în unități economice, sociale, politice* (12,9% dintre mame și 10% dintre tați), a *operatorilor de instalații și mașini, cu studii medii* (10,0% dintre mame și 27,1% dintre tați).

Profesia părinților / Grupe ocupaționale (cf. COR)		Mama	Tata
1	Funcționari cu poziții înalte în unități economice, sociale, politice (manageri)	12,9%	10,0%
2	Ocupații intelectuale și științifice	40,0%	35,7%
3	Tehnicienii, maiștri, învățători, educatoare	5,7%	7,1%
4	Funcționari administrativi	8,6%	2,9%
5	Servicii și comerț	8,6%	-
6	Agricultură, silvicultură, pescuit	-	-
7	Meșteșugari, lucrători artizanat	-	-
8	Operatori instalații și mașini	10,0%	27,1%
9	Muncitori necalificați	-	1,4%
10	Armată, aviație, marină	-	4,3%
11	Pensionar, casnică	10,0%	1,4%
12	Șomer	-	-
	NonR	4,3%	10,0%

Se observă și faptul că 10% dintre mame sunt *casnice*, situație care le permite să acorde mai mult timp pentru educația copiilor.

Viața școlară

Frecvența școlară a copilului a fost apreciată drept foarte bună de către 72,9% dintre părinți, bună de către 24,3% și slabă de către 2,9% dintre aceștia.

Menționăm în continuare argumentele aduse de părinți, în cazul frecvenței școlare *foarte bune și bune*:

- interes pentru școală, participarea cu plăcere la cursurile școlare;
- conștiinciozitate, disciplină („*fica mea nu obișnuiește să absenteze, evită și absențele motivate*”);
- copilul beneficiază de susținerea părinților;
- are o stare de sănătate bună, nu se îmbolnăvește des;
- începând din clasa I are formată deprinderea de a nu absenta;
- motivație extrinsecă punitivă („*ia bătaie altfel*”).

În concluzie, frecvența școlară bună este asociată de către părinți cu o serie de factori interni și externi, care influențează procesul de învățare, precum: motivația învățării, starea de sănătate, trăsăturile pozitive de caracter etc.

Motivele în cazul *frecvenței școlare slabe* se centreză pe unele **dificultăți de ordin personal**, după cum urmează:

- dificultăți relaționale în familie („*încearcă să se răzbune pentru unele interdicții impuse de părinți*”);
- probleme medicale („*are absențe din cauza problemelor de sănătate, este bolnav de diabet*”);
- dificultăți de concentrare a atenției („*este împrăștiată, nu este atentă la ore, este obosită*”);
- lipsa motivației învățării (“*preferă activitățile de timp liber, în locul celor școlare*”).

De asemenea, părinții au menționat o serie de **influențe externe negative**, în cazul frecvenței școlare slabe:

- grupul de co-vârșnici („*copilul lipsește împreună cu colegii*”);
- disfuncții ale sistemului de educație („*absentează din cauza unor probleme ale sistemul de educație: greve, simulări examene*”).

Disciplinele școlare preferate de copii

În ceea ce privește disciplinele pe care consideră că le preferă copiii lor în cadrul școlii se observă că părinții au acordat valori semnificativ mai mari disciplinelor școlare, la care elevii sunt evaluați în cadrul examenelor sau concursurilor școlare și care sunt considerate importante, în special pentru reușita școlară a unei persoane, după cum urmează: limba română (45,7%), matematica (37,1%), istorie (21,4%), chimie-fizică (21,4%), geografie (20,0%), biologie (17,1%).

De asemenea, limbile străine, și în special limba engleză au fost apreciate ca fiind preferate de copii în proporție de 37,1%. Cunoașterea limbilor străine constituie în societatea contemporană una dintre competențele cheie, care determină creșterea șanselor la educație, găsirea unui loc de muncă și petrecerea adecvată a timpului liber, precum și în deschiderea către alte culturi sau dezvoltarea respectului pentru alte persoane. Educația fizică este menționată a fi preferată de 20,0% dintre copii, deoarece activitățile se desfășoară în aer liber și nu presupun transmiterea cunoștințelor „în mod tradițional”.

Realizarea unor corelații între preferințele pentru anumite discipline școlare, preocupările de timp liber, opțiunile școlare și profesionale ale copiilor și aspirațiile părinților oferă informații relevante în identificarea factorilor care influențează alegerea carierei și a nevoilor de consiliere.

Relațiilor copilului cu colegii de clasă

Gradul de cunoaștere de către părinți a **relațiilor dezvoltate de copil cu colegii de clasă** sunt sintetizate în tabelul următor:

- 67,1% dintre părinți au apreciat că propriul copil dezvoltă *relații de cooperare* cu colegii;

- 15,7% dintre părinți au menționat *relațiile de competiție între colegi*;
- de asemenea, au fost specificate în procent de 8,6% *relațiile conflictuale* (certuri, conflicte), precum și atitudinea de *indiferență* (7,1%), manifestată față de colegi.

	Relaționarea copilului cu colegii de clasă	Numeric	Procentual
1	cooperare	47	67,1%
2	competiție	11	15,7%
3	certuri, conflicte	6	8,6%
4	manifestări de violență, bătaie între elevi	1	1,4%
5	indiferență	5	7,1%
	NonR	1	1,4%

Răspunsurile la această întrebare evidențiază și măsura în care părinții au informații despre viața școlară a copilului și climatul clasei de elevi. Relațiile dintre colegi sunt semnificative pentru integrarea copilului în mediul școlar, generând efecte de stimulare, competiție, indiferență sau conflicte.

Colaborarea familie – școală

Colaborarea părinților cu profesorii clasei

Relațiile de colaborare a familiei cu profesorii clasei în care învață copilul au fost considerate de jumătate dintre respondenți drept *foarte bune* și 47,1% au considerat că au *relații de bună colaborare* cu profesorii clasei, argumentele fiind cele de mai jos:

- **competențele profesionale și calitățile umane ale profesorilor** („profesorii comunică foarte bine cu elevii și părinții, dau dovadă de bunăvoință și înțelegere pentru a-mi ajuta copilul, sunt competenți din punct de vedere profesional”; „profesorii încearcă să îi familiarizeze pe elevi cât mai bine cu materia”; „depinde de sollicitudinea manifestată de profesori”).
- **implicarea ambelor părți** („există colaborare și interes din partea părinților și profesorilor“); „părinții comunică cu învățătoarea, se

interesează săptămânal de situația copilului la învățatură“; „îi cunosc pentru că și eu lucrez în învățământ“).

- **rezultatele școlare bune ale copilului** („copilul învață foarte bine, nu are probleme deosebite“; „deoarece îl trimit la meditații“).

Concluzionând, putem afirma că relațiile de cooperare între familie și școală sunt adecvate atunci când profesorii dovedesc competențe pedagogice și calități umane, apreciate de părinți. De asemenea, este deosebit de important ca ambele părți să fie interesate să comunice eficient, în beneficiul copilului. Cercetările și practica școlară au arătat că rezultatele școlare bune ale copiilor și interacțiunea, menținerea contactului familiei cu școala sunt în relații de interdependență.

În cazul relațiilor apreciate drept *dificile* de către părinți, au fost aduse argumente referitoare mai ales la **atitudinile profesorilor** („unii dintre aceștia manifestă o atitudine de superioritate, care ajunge până la sfidare, dispreț“; „unii au idei fixe: cine vrea să învețe, bine, cine nu, nu învață sau că nu sunt plătiți pentru a se ocupa de elevii cu probleme“; „lipsă de implicare, inconsecvență, exigențe excesive adresate elevilor“).

Aceste situații evidențiază faptul că unii profesori au atitudini necorespunzătoare, nefiind suficient de pregătiți și motivați pentru a realiza educația elevilor și nu doar o transmitere sterilă de cunoștințe. Se impune în cazul acestora o lărgire permanentă a orizontului informațional, pedagogic și psihologic, prin activități de formare continuă, inclusiv în domeniul consilierii școlare.

Ocazii în care părinții au venit la școală

Principalele ocazii pentru care părinții au venit la școală sunt cele tradiționale, menționate în ordinea frecvenței:

- ședințe cu părinții (97,1%);
- activități extrașcolare (serbări, concursuri, expoziții, excursii etc.) (48,6%);
- solicitarea dirigintelui sau a altor profesori (21,4%).

De regulă, aceste manifestări au un caracter formal și sunt inițiate de către profesori, care încearcă să îi implice pe părinți în activitățile școlii. Activitățile educaționale, precum lectoratele și programele de consiliere, care necesită cooperarea dintre profesori și consilierul școlar au fost semnalate doar de către 11,4% dintre părinți.

Este important de semnalat că unii dintre părinți au inițiativă în stabilirea unor întâlniri periodice sau în contactarea telefonică a profesorului-diriginte, pentru a solicita informații despre situația școlară a copilului: disciplină, frecvență, note, implicare în cadrul orelor, în cazul unor probleme personale ale copilului sau pentru motivarea absențelor pe motive de sănătate. Unul dintre acești părinți a declarat: *„am mers din proprie inițiativă să discut cu profesorii pe care îi consideram ca având un rol semnificativ în educația fiicei mele”*. Poate fi menționat și un caz în care părintele simte nevoia să discute zilnic cu profesorul diriginte și care scoate în evidență o atitudine de supra-protecție a copilului: *„mă întâlnesc aproape zilnic cu profesorul diriginte, atunci când îmi conduc copilul la școală”*.

În ceea ce privește **implicarea directă a părinților în activitățile din școală**, au fost menționate: sprijinul pentru elaborarea revistei școlii, ajutorul pentru realizarea unor reparații la școală, participarea la Consiliul de administrație.

În contextul descentralizării învățământului, este importantă participarea la decizie a tuturor factorilor, mai ales a părinților. Este nevoie, totodată, de menținerea unei colaborări permanente, pentru a semnală familiei dificultățile școlare copilului, spre exemplu: absențe, eșec școlar, risc de abandon școlar sau în cazul părinților, pentru exprimarea unor nemulțumiri legate de viața școlară. Interacțiunile dintre părinți și profesori, mai ales cele directe constituie modalități importante de susținere a activității de învățare a copilului. Există cercetări care au arătat că părinții sunt interesați nu doar de aspecte care vizează succesul școlar imediat al copiilor, ci și de aspecte interne ale funcționării instituției școlare, precum: conținuturile, metodele didactice sau exigențele cadrelor didactice (Montandon, 1991, apud. Stănciulescu, 1997).

Timpul liber

Interesele și preocupările copilului în timpul liber

În opinia părinților, calculatorul deține 55,7% din preocupările copiilor, în concordanță cu tendințele din societatea contemporană, în care abilitățile de utilizare a computerului joacă un rol cheie pentru găsirea unui loc de muncă corespunzător. În ceea ce privește rolul părinților, este deosebit de important ca aceștia să înțeleagă și să le explice copiilor cum pot utiliza TIC în mod constructiv, dar și să îi supravegheze în alocarea rațională a timpului pentru acesta.

Preocupările copilului în timpul liber		Procente
1	calculator	55,7%
2	activități în aer liber (jocuri, plimbări, excursii, drumeții)	50,0%
3	activități artistice (muzică, fotografie, desen)	42,9%
4	sport (arte marțiale, volei, fotbal, înot, șah)	37%
5	lectură	35,7%
6	vizionare TV	11,4%
7	participări la spectacole artistice (concerte, filme)	11,4%
8	învățarea / pregătirea pentru școală	7,1%

Alte preocupări, care au obținut procente semnificative sunt următoarele: activități în aer liber (jocuri, plimbări, excursii, drumeții), activități artistice (muzică, fotografie, desen), lectură etc.

În concordanță cu datele referitoare la nivelul de studii și profesia părinților, se observă canalizarea intereselor copiilor spre activități utile, care vin în sprijinul activităților școlare și constituie premise pentru buna integrare școlară și socială a copiilor .

Rolul, gradul de implicare a părinților în activitățile copilului

Părinții susțin că se implică masiv în activitățile copilului sau în cele comune: activități sportive, artistice, în aer liber (excursii, drumeții) sau îi ajută pe copii în: pregătirea pentru școală, depanare calculatorului etc.

Se constată faptul că părinții transmit copiilor o parte din preocupările și pasiunile lor, sprijinindu-i și implicându-se alături de aceștia în realizarea activităților menționate anterior. De asemenea, este important de semnalat faptul că părinții implicați în investigația noastră alocă timp pentru sprijinirea copiilor în *învățarea / pregătirea pentru școală* și orientarea acestora spre *lectură*.

Interacțiunile frecvente ale părinților cu copiii, petrecerea timpului liber împreună cu familia sunt asociate în mod pozitiv cu reușita școlară. Desprinderea părinților din rutina cotidiană, oferirea unor experiențe noi și resurse adecvate pentru copii constituie elemente semnificative în dezvoltarea unui climat de susținere, încredere și cooperare, care favorizează reușita școlară a copilului.

Nevoile de consiliere ale părinților

Situații de consiliere a copilului

Principalul domeniu, în care părinții apreciază că ar solicita sprijin pentru copii este *consilierea carierei*, acordând valori semnificative aspectelor legate de: alegerea școlii (91,4%) și alegerea profesiei (71,4%). Există numeroase cercetări care scot în evidență preocupările părinților pentru viitorul copiilor, pentru plasarea acestora pe o poziție adecvată din punct de vedere al stabilității, veniturilor obținute și al condițiilor de muncă (Montandon, 1991, apud. Stănciulescu, 1997). Dificultățile de inserție profesională, riscul șomajului în societatea contemporană determină preocupări sporite ale părinților pentru alegerea de către copii a unor școli și profesii adecvate, care să le asigure securitate profesională.

De asemenea, părinții au indicat că ar lua legătura cu specialistul în consiliere pentru o serie de *activități de prevenire* a unor dificultăți, prin învățarea de către copil a unor metode de autocunoaștere (50,0%) sau de comunicare și rezolvarea conflictelor (32,9%). Un procent de 20,0% dintre subiecți au semnalat și dificultățile de comportament ale copiilor, cazuri care ar necesita o serie de intervenții specifice de *consiliere psihologică*.

Informații solicitate de părinți

Din analiza datelor obținute se constată că majoritatea părinților (90,0%) au nevoie de informații referitoare la *educație* (școli, licee, universități, condiții de studiu), în timp ce 82,9% dintre aceștia au menționat că doresc să afle cum să acorde copilului *sprijin în învățare*, iar 80,0% au declarat că doresc să cunoască informații despre *modalitățile de petrecere a timpului liber*, în concordanță cu răspunsurile legate de nivelul de studii al părinților, preocupările acestora și principalele situații pentru care ar solicita sprijinul consilierului.

De asemenea, părinții au acordat o importanță semnificativă informațiilor referitoare la: piața muncii și oportunitățile de angajare (74,3%), îmbunătățirea comunicării părinți-copii (72,9%), sănătate și igienă (68,6%), rezolvarea conflictelor din familie (67,1%) și legislația referitoare la copil și familie (67,1%).

Situații în care părinții înșiși ar apela la consiliere

Părinții implicați în investigație au menționat că ar apela la consiliere în următoarele situații:

- îmbunătățirea comunicării părinte-copil, situație clasificată pe primul loc de către mai mult de jumătate dintre respondenți (61,7%);
- sprijinirea copilului în învățare (50,0%);
- găsirea unui loc de muncă / promovare în carieră (47,5%);
- dificultățile personale (33,3%);
- conflictele în cuplu, familie (26,7%).

Se observă o repartitie echilibrată a ponderilor obținute la acest item, care evidențiază principalele nevoi ale părinților de consiliere. Aceștia au semnalat nevoia de *consiliere psihologică* pentru îmbunătățirea comunicării părinte-copil, depășirea dificultăților personale sau rezolvarea conflictelor de cuplu, dar și de *consiliere pedagogică* pentru a ști cum să acorde copilului sprijin în învățare, precum și *consilierea carierei*, în vederea găsirii unui loc de muncă / promovării în carieră.

Tipul de sprijin solicitat

Informarea este modalitatea de sprijin, clasificată în funcție de urgență pe locul întâi de către 67,7% dintre respondenți, în timp ce *consilierea* a fost considerată pe locul al doilea de către aproape jumătate dintre aceștia. *Sprijinul financiar* a fost menționat pe primul loc de către 10% dintre părinții investigați, în timp ce *asistența socială, psihoterapia și construirea unor rețele de întrajutorare* au obținut procente reduse, situație care poate fi explicată prin faptul că aceste activități sunt mai puțin cunoscute în cadrul comunității.

Alte tipuri de sprijin solicitate de către părinți fac referire la o serie de nevoi ale acestora sau ale copiilor: schimbarea locului de muncă sau rezolvarea problemelor de sănătate ale copilului.

Participarea la programe de consiliere

Dintre părinții implicați în investigație doar un procent de 22,9% au participat la programe de consiliere până în momentul prezent, în timp ce 74,3% nu au frecventat acest tip de activități. Această situație poate fi explicată prin cunoașterea insuficientă de către părinți a serviciilor de consiliere din școli, numărul redus de practicieni existenți în rețeaua de educație sau dificultățile consilierilor în a-i motiva pe părinți să-și găsească timpul necesar pentru activitățile de consiliere.

Modalități de intervenție utilizate

Dintre părinții implicați în programe de consiliere, un procent de 8,6% au participat la ședințe de consiliere individuală, 7,1% la sesiuni de consiliere de grup, în timp ce 2,9% au menționat ambele activități.

Rezultate obținute

Participarea părinților la ședințele de consiliere a fost apreciată de către 14,3% dintre părinți, ca având *rezultate pozitive, bune și satisfăcătoare*. Dintre progresele înregistrate, părinții au indicat: o mai bună înțelegere a tinerei generații, cunoașterea copilului, schimbarea atitudinii și informarea.

Aspectele învățate de părinți în cadrul activităților de consiliere fac referire la următoarele **problematici**, descrise în continuare, în ordinea frecvenței răspunsurilor.

➤ **Comunicarea interumană:**

- comunicarea eficientă;
- îmbunătățirea ascultării active;
- învățarea tehnicilor de comunicare asertivă cu copilul și cu alte persoane: părinți, colegi, prieteni;

- conștientizarea importanței comunicării în relațiile părinți-copii.
- **Dezvoltarea personală:**
 - modalități de auto-sprajinire („*cum să mă ajut singură, cum să gândesc și cum să găseșc soluții la probleme*”);
 - cunoașterea de sine, identificarea unor resurse personale;
 - dezvoltarea toleranței;
 - alcătuirea programului de lucru;
 - metode de gestionare a unor situații dificile.
- **Cunoașterea și înțelegerea copilului:**
 - cunoașterea, observarea mai atentă a comportamentului copilului;
 - înțelegerea problemelor copilului, utilizarea empatiei, a transpunerii în *pielea* adolescentului;
 - conștientizarea dificultății de a le explica copiilor unde greșesc.
- **Informații despre domeniul și procesul de consiliere:**
 - necesitatea colaborării permanente între copil, părinte și școală pentru a se obține rezultate optime în procesul de consiliere;
 - diferențierea între psihologie și psihiatrie („*prin participarea la consiliere am înțeles că aceasta nu se identifică cu psihiatria, iar copilul nu este catalogat ca având probleme mintale*”).
- **Informații despre cariera copilului (studii, profesie):**
 - obținerea sprijinului în alegerea liceului;
 - cunoașterea traseelor în continuarea studiilor în funcție de pregătirea copilului.

Analiza **dilemelor legate de copil** evidențiază următoarele categorii:

Metode de educație (25,7%)

- **motivația învățării:** „fiica mea cere să fie recompensată financiar pentru rezultatele școlare foarte bune obținute”, „deficitul de motivație manifestat uneori”, „de ce pauzele de visare apar numai în procesul de învățare, excluzând alte activități unde este foarte activ și atent (joc, bicicletă, computer)?”, „dacă să-i cumpăr calculator sau nu”;
- **repartizarea timpului:** „cum pot determina copilul să aloce mai mult timp pentru lecții și să citească”, „acordă mult timp calculatorului și prea puțin timp pentru lectură”, „copilul meu petrece prea mult timp învățând, neglijând alte aspecte”, „este oare indicat ca el să se pregătească în permanență la toate disciplinele, cu suprimarea în înregime a timpului de joacă?”;
- **asigurarea echilibrului între libertate și autoritate**, între recompense și sancțiuni în educația copilului: „de multe ori cedez în fața rugămintelor copilului și nu mai am eu ultimul cuvânt”;
- **supravegherea copilului:** „este bine să-mi las fiica în grija bunicilor pe parcursul școlii primare sau dacă voi pleca la muncă în străinătate”;
- acordarea **sprijinului în învățare** copilului la diverse materii;
- **dezvoltarea unor trăsături de caracter**, precum: respectul față de părinți și profesori sau „este bine să insist pentru a-i insufla mai pregnant ideea de competiție cu ceilalți colegi”.

Dificultăți personale, în cazul copilului sau părintelui (17,1%)

- probleme de sănătate:** „crearea unor condiții cât mai bune, astfel încât problema majoră a copilului meu, diabetul, să nu îi afecteze situația școlară și viața, în general”;
- dificultăți de ordin psihologic:** „stări de nervozitate”, lipsa încrederii în sine și în ceilalți, situații de inhibiție a copilului”;
- comunicarea dificilă** cu tatăl;
- managementul timpului** în cazul părintelui: „a alege între timpul petrecut cu copilul și serviciu, ore suplimentare lucrate”;
- traume legate de divorț**, în cazul copilului și al mamei: „posibilitățile limitate de a ne vedea, de a trăi bucuria de a fi împreună, de a participa eficient la educarea lui”.

Carieră-studii, loc de muncă (15,7%)

- **alegeri școlare și profesionale** (liceu / facultate / profesie / carieră pe care dorește să o urmeze);
- **găsirea unui loc de muncă** după absolvirea studiilor
- **identificarea aptitudinilor** copilului.

Cunoașterea și comunicarea cu copilul (11,4%)

- **mentalități diferite:** „nu-i înțeleg sistemul de valori”, „copilul spune că mine și face ca el”;
- **modalități de comunicare eficiente** părinte-copil „fiica mea provine dintr-o familie monoparentală, iar din cauza problemelor numeroase pe care le am de rezolvat ea nu-mi comunică întotdeauna frământările ei pentru a mă proteja”;
- **cunoașterea mai bună a copilului;**
- **rezolvarea conflictelor:** „fata este nemulțumită de ceea ce îi propun să facă, ripostează și se enervează”, „copilul are o personalitate puternică, o fire independentă, dar nu are suficientă experiență, iar la sugestiile părintelui reacționează prin respingere”, „copilul are o comunicare tensionată cu tatăl”.

Dificultăți întâmpinate în mediul școlar (4,3%)

- **dificultăți de integrare** în grupul de colegi;
- **situații de violență** în cadrul clasei de elevi;
- **eșec școlar;**
- **frecvență școlară slabă;**
- **situații de transfer la o altă școală.**

Persoanele consultate pentru rezolvarea dilemei parentale

Datele din tabelul următor pun în evidență faptul că majoritatea părinților au atribuit familiei rolul principal în rezolvarea dilemelor legate de educația copiilor, locul al doilea fiind ocupat de copilul însuși, care este consultat pentru depășirea dificultăților. După consultarea membrilor familiei, părinții apelează și la sfaturile unor persoane de încredere, prieteni sau colegi de serviciu pentru a împărtăși opinii, idei sau experiențe. Semnificativ este faptul că 38,6% dintre părinți au declarat că ar lua legătura cu un consilier școlar pentru rezolvarea dilemelor parentale.

Persoanele consultate pentru rezolvarea unor dileme parentale	Distribuție		Loc mediu atribuit
	Total	%	
Familie	55	78,6%	5,06
Copilul însuși	45	64,3%	4,03
Prieteni	37	52,9%	2,66
Colegi de serviciu	33	47,1%	2,04
Consilier	27	38,6%	1,73
Vecini	23	32,9%	1,07
Presă / media	15	21,4%	0,49

Aprecieri ale colaborării cu consilierul școlar

Colaborarea cu consilierul școlar a fost apreciată drept *foarte bună* de către 41,4% și *bună* de către 15,7% dintre părinții implicați în activități și programe de consiliere. Motivele pentru colaborarea *foarte bună* și *bună* dintre părinți și consilier școlar sunt detaliate în cele ce urmează.

- Învățarea de către părinți a unor **modalități eficiente de comunicare și comportament** în relația cu copilul:
 - “*consilierul mă învață cum să vorbesc și cum să mă comport cu copilul meu*”;
 - “*consilierul este o persoană cu care pot comunica deschis, oricând despre orice subiect*”;
 - “*în urma colaborării cu consilierul școlar s-a constatat îmbunătățirea comunicării cu tatăl, aceasta având drept consecință progresul școlar al copilului*”.
- Acordarea unui **sprijin prompt** pentru rezolvarea dificultăților și a veni în întâmpinarea solicitărilor și nevoilor părinților, elevilor, profesorilor:
 - “*am găsit la consilier sprijin și înțelegere întotdeauna*”;
 - “*consilierul a avut răbdare să mă asculte și mi-a dat sfaturi pentru dezvoltarea încrederii în forțele proprii și sprijin pentru rezolvarea problemelor cu copilul*”;
 - “*consilierul vine la toate lectoratele*”.

- Obținerea unor **rezultate adecvate**, ca urmare a participării la ședințele de consiliere:
 - *“fîca mea a învățat să se cunoască pe sine și a aflat mai multe despre tatăl ei, pe care nu l-a cunoscut prea bine”;*
 - *“copilul este schimbat în bine, este mai atent la ceea ce face”;*
 - *“atitudinea copilului s-a schimbat în bine, ședințele au fost un succes”;*
 - *“consilierul ne-a ajutat în restabilirea comportamentului copilului, în găsirea celei mai bune soluții”.*
- **Informarea despre situația școlară sau cariera** copilului:
 - *“consilierul ne acordă informații și sprijin în luarea corectă a deciziilor, în alegerea liceului adecvat”.*

În cazul colaborării apreciate de către părinți drept *slabă*, au fost invocate următoarele argumente:

- implicarea consilierului doar în activitățile cu elevii;
- colaborare insuficientă a consilierului cu părinții:
 - *“nu am solicitat ajutorul consilierului de multe ori, deoarece problemele mele nu au fost majore, nici legătura cu acesta nu este foarte strînsă”;*
 - *“întîlnirile cu consilierul au avut loc destul de rar”;*
 - *“ușa cabinetului este mereu închisă”.*

Modalitățile propuse de părinți pentru ameliorarea activității consilierilor sunt grupate pe problematici cheie și descrise în cele ce urmează:

Modalități de ameliorare a activității consilierilor	Numeric	Procentual
Competențe și abilități profesionale	18	25,7%
Formare continuă, supervizare	10	14,3%
Număr mai mare de ore, activități, posturi	10	14,3%

Aprecieri ale muncii consilierului	3	4,3%
Resurse financiare	2	2,9%
Colaborarea cu alți factori	6	8,6%

➤ **Competențe și abilități profesionale (25,7%)**

- dezvoltarea unor calități necesare pentru o bună relaționare a consilier-client și valorizarea celui din urmă, precum: implicarea, flexibilitatea, intuiția, conștiinciozitatea, empatia, capacitatea de comunicare, acceptarea, răbdarea, sprijinul necondiționat, devotamentul, interesul pentru fiecare copil consiliat;
- asigurarea clienților, în special adolescenți, de faptul că discuțiile sunt confidențiale, pentru a dezvolta o relație bazată pe încredere;
- capacitatea de a sprijini clientul în depășirea situațiilor dificile;
- capacitatea de a interpreta datele în funcție de situație, nu doar aplicând niște șabloane preluate din alte contexte socio-culturale și neadecvate particularităților populației românești;

Unii părinți nu au înțeles care este rolul consilierului școlar, prin urmare au propus ca acesta să renunțe la principiul confidențialității în colaborarea cu elevii, învățătorul sau profesorul diriginte.

➤ **Formare continuă, supervizare (14,3%)**

- necesitatea supervizării și consultării unor colegi mai experimentați în rezolvarea cazurilor dificile;
- “este necesară participarea obligatorie la ședințele de consiliere, eventual psihoterapie cu supervizare, pentru asigurarea echilibrului emoțional și psihic, indispensabil practicării profesiei de consilier”;

- formarea profesională continuă a consilierului: activități de autoperfecționare, informare în domenii diverse;
 - dobândirea unei experiențe profesionale autentice.
- **Alocarea unui număr mai mare de ore, activități, posturi** (14,3%)
- existența unui număr mai mare de ore / activități de consiliere și posturi de consilier;
 - desfășurarea mai multor activități cu părinții și copiii;
 - timp suficient pentru activități;
 - un număr mai mic de copii repartizați la consiliere pentru a lucra pe grupe mici și a le cunoaște în detaliu problemele.
- **Colaborarea cu alți factori** (8,6%)
- implicarea altor factori educativi în programele de consiliere;
 - posibilitatea de a le explica și profesorilor cum trebuie să se comporte cu elevii cu dificultăți;
 - implicarea mai activă a părinților în viața școlară, în cadrul colaborării familie / școală;
 - colaborarea reală din partea părinților și aprecierea muncii consilierului la adevărata valoare.
- **Resurse financiare** (2,9%)
- dezvoltarea bazei materiale, dotarea cabinetelor de consiliere cu instrumente de evaluare și echipamente performante, necesare pentru buna desfășurare a activităților de specialitate;
 - salarizarea corespunzătoare a consilierilor.

În concluzie, în viziunea părinților, **ameliorarea activității consilierului** are în vedere:

- dezvoltarea competențelor profesionale prin implicarea acestuia în activități de formare continuă;
- extinderea rețelei de consiliere și repartizarea unui număr mai mare de ore, în special pentru activitățile adresate copiilor și părinților;
- implicarea consilierului în realizarea unor parteneriate educative între familie, școală, comunitate, în beneficiul copiilor;
- alocarea unor resurse financiare adecvate pentru dezvoltarea serviciilor de consiliere, în special adresate familiilor.

Concluzii

- Părinții pot influența reușita școlară a copiilor în mod direct prin **cunoașterea situației școlare, a preocupărilor de timp liber**, precum și a **modalităților de relaționare a acestora cu colegii de clasă**. Implicarea părinților în viața copiilor, petrecerea timpului liber împreună cu aceștia sprijină dezvoltarea unui climat familial armonios bazat pe afecțiune și încredere, comunicare, cu influență asupra performanțelor școlare ale tinerilor. În cazul părinților implicați în cercetarea noastră, se constată preocupări pentru a canaliza interesele copiilor spre activități utile, care să susțină activitățile școlare și să constituie premise pentru buna integrare școlară și socială a copiilor.
- Păstrarea legăturii cu profesorii clasei, implicarea părinților în activitățile din instituția educativă reprezintă un prim pas în participarea familiei la viața școlară. Rezultatele cercetării evidențiază **nevoile părinților** de informare, sprijin educativ, interacțiune cu școala și cu personalul specializat (consilierul școlar) pentru a oferi șanse suplimentare de viitor pentru copiii lor.
- **Interacțiunile dintre părinți și profesori**, mai ales cele directe, constituie modalități de susținere a activității de învățare a copilului, reprezentând o resursă pentru acesta din urmă. Astfel,

cadrele didactice în colaborare cu consilierul școlar trebuie să își diversifice modalitățile de motivare și implicare a părinților în activitățile din școală, pentru a spori gradul de implicare a familiei în educația copilului și a facilita deschiderea părinților spre comunicare și interacțiune cu școala.

- Principalele **domenii**, în care părinții apreciază că ar solicita **sprijin specializat** pentru copii sunt: *consilierea carierei, activitățile de prevenire* a unor dificultăți ulterioare de adaptare la viața școlară prin învățarea unor metode de autocunoaștere sau de comunicare și rezolvarea conflictelor, *consilierea psihologică* pentru depășirea dificultăților de comportament ale copiilor.
- Părinții sunt interesați să cunoască **strategii educative parentale și de consiliere** adecvate, care să asigure reușita, integrarea școlară și socială a propriului copil. Aceștia au afirmat că au nevoie în special de informare și consiliere, atât pentru sine, cât și pentru copii.
- Cercetarea noastră a reliefat faptul că un număr mic de părinți au fost implicați în **programe și activități de consiliere**. Aceștia au apreciat **rezultatele obținute**, menționând că au învățat aspecte referitoare la: *comunicarea interumană, dezvoltarea personală, cunoașterea și înțelegerea copilului, domeniul și procesul de consiliere sau cariera copilului*.
- Părinții implicați au semnalat, totodată, o serie de **dileme cu care se confruntă în educația copilului**, legate de *alegerea unor metode adecvate de educație, depășirea unor dificultăți personale ale copilului sau părintelui, alegeri educaționale și profesionale, găsirea unor modalități adecvate de cunoaștere și comunicare cu copilul sau “confruntarea” cu dificultățile întâmpinate în mediul școlar*.
- Părinții implicați în activități de consiliere au propus o serie de **modalități de ameliorare a activității practicianului**, precum: dezvoltarea competențelor profesionale, extinderea rețelei de consiliere și repartizarea unui număr mai mare de ore, în special pentru activitățile adresate copiilor și părinților, implicarea consilierului în realizarea unor parteneriate educative, alocarea de resurse financiare adecvate pentru îndeplinirea acestor activități.

- Intervențiile consilierului școlar sunt absolut necesare în condițiile societății contemporane, în care sistemele de valori se schimbă cu rapiditate și în care există riscul dezorientării, inconsecvenței practicilor educative, neconcordanței de opinii și atitudini ale reprezentanților familiei și școlii.

Direcții de acțiune

- Elaborarea unor politici coerente de sprijinire a familiilor prin acordarea de servicii adecvate nevoilor, integrate, comprehensive, accesibile, eficiente și echitabile, care să includă colaborarea între centrele de consiliere și instituțiile care acordă sprijin medical sau psihoterapeutic.
- Valorificarea potențialului tuturor actorilor (profesori, părinți, reprezentanți ai comunității) în furnizarea consilierii și orientării.
- Promovarea muncii în echipă: consilier, psiholog, asistent social, logoped, alte categorii de persoane care interacționează cu clienții.
- Alocarea unor fonduri suplimentare, precum și o mai largă popularizare și extindere a serviciilor de sprijin oferite familiilor.
- Intensificarea preocupărilor pentru pregătirea, perfecționarea consilierilor școlari și a personalului didactic în scopul motivării și desfășurării de activități eficiente de educația și consilierea părinților.

Strategii de intervenție

Consilierul școlar poate fi un “liant” în îmbunătățirea comunicării dintre familie și școală, prin propunerea unor activități adecvate, precum: realizarea activităților curente de consiliere a copiilor și părinților, consultarea părinților și elevilor în alegerea disciplinelor opționale,

organizarea unor lectorate cu părinții pe teme solicitate de aceștia, prezentarea și motivarea cerințelor din partea școlii adresate părinților, precum și comunicarea adecvată a rezultatelor obținute, ca urmare a implicării familiei în activitățile din școală, facilitarea organizării unor întâlniri informale pentru părinți, elevi și profesori. Prin urmare, sunt necesare **activități inițiate de consilier**, care să încurajeze implicarea mai consistentă a părinților și dezvoltarea interacțiunilor între reprezentanții școlii și membrii familiei, după cum urmează:

- Furnizarea unor servicii eficiente de consiliere pentru a veni în întâmpinarea nevoilor părinților și ale copiilor.
- Conștientizarea de către părinți a necesității colaborării cu specialiștii în mod permanent, nu doar în situații de criză, în vederea prevenirii unor dificultăți potențiale
- Creșterea nivelului de educație și informare a părinților în legătură cu serviciile de consiliere existente, astfel încât inițiativa de a solicita sprijin profesionist să vină din partea acestora.

IV. 3. Cadre didactice și personal de conducere din învățământ

Descrierea și motivarea structurii chestionarelor

Ancheta prin chestionar s-a adresat cadrelor didactice și celor de conducere (directori, manageri școlari) din ciclurile liceale și vocaționale, cu câteva excepții de verificare și din celelalte cicluri (preșcolar, primar, gimnazial).

Loturile asupra cărora s-au aplicat chestionarele au cuprins 70 de cadre didactice și 35 de manageri școlari.

Chestionarele, concepute inițial și administrate ca instrumente separate, au fost aglutinate apoi într-un instrument unic, alcătuit dintr-un corp de întrebări comune pentru ambele loturi și câteva întrebări diferențiate pentru lotul de manageri școlari.

Chestionarul administrat cadrelor didactice cuprinde întrebări structurate pe două capitole: categorii de nevoi de consiliere și conținutul nevoilor de consiliere.

La chestionarul adresat managerilor școlari au mai fost adăugate două categorii de întrebări alcătuind un al treilea capitol acoperind tematica nevoilor de consiliere managerială, antreprenorială și de marketing.

Corpul comun a fost completat cu întrebări destinate colectării datelor de identificare a instituției, datelor personale și de experiență profesională.

Principalele categorii de nevoi care necesită consiliere vizează: nevoia de securitate profesională (reglementată legal), nevoia de statut și rol, de informare, de autocunoaștere, de asociere, inter-comunicare și relaționare, dezvoltare și ameliorare a accesului la tehnologia informațiilor și comunicării, de optimizare a activității desfășurate la catedră, nevoia de perfecționare profesională, de responsabilizare față de profesie și față de sine. Sunt de asemenea interogate aspectele de consiliere care necesită sprijin.

Conținutul fiecărei categorii de nevoi este detaliat în capitolul al II-lea.

Capitolul al III-lea dezvoltă aspectele nevoilor de consiliere a cadrelor de conducere în probleme ce țin de managementul și marketingul școlar / instituțional precum și de antreprenoriat.

Întrebările suplimentare aduc informații cu privire la sex, vârstă, încadrare, specialitate, funcție, vechime, forme de pregătire profesionale, tipul de școală, și numărul de cadre didactice respectiv de elevi cuprinși în unitatea școlară.

Repartizarea pe sexe relevă o majoritate covârșitoare a cadrelor didactice de sex feminin (94,3%), adică 66 dintre cei 70 respondenți, iar în cazul directorilor cca 2/3 (68, 6%) adică 24 din 35. În total, ponderea personalului feminin depășește 85% (90), restul fiind bărbați dintre care 10 cu funcții de conducere (13,3%).

Încadrarea: 91 dintre cei 105 respondenți sunt titulari (86,7%).

Specialitatea: Analiza respondenților după specialitate confirmă proporționalitatea între numărul de ore alocate disciplinei respective în programa școlară și numărul de cadre didactice angajate în școli la acele

specialități. Astfel, în cazul lotului nostru, ponderea mare o dețin profesorii de matematică, aflați pe primul loc (29 din 105 – 27,6%), cei de științe socio-umane și istorie, pe locul doi, (16 – 15,2%) și cei de limba și literatura română (13 – 12,4%), urmați îndeaproape de cei de limbi moderne (11 – 10,5%) și cei de fizică – chimie (9 – 8,6%).

Profesorii de alte specialități ocupă pe ansamblu procente mai puțin importante (psihopedagogi, învățători, educatori, institutori, religie etc.).

Împrăștierea respondenților pe o marjă mare de specialități poate fi considerată o garanție a validării instrumentului pilot și a sincerității răspunsurilor vis-a-vis de ipotezele investigate.

Funcția: La nivelul întregului lot (105) există 28 cadre didactice (40%) care ocupă funcția de director adjunct sau director educativ, 5 directori (14,3%) care ocupă temporar funcția de manageri în proiecte europene, 4 cadre didactice (5,7%) și 2 directori ((5,7%) care se declară responsabili cu monitorizarea proiectelor PHARE, un director care este și expert de formare și alți 3 directori care ocupă simultan și funcții în inspectoratul școlar județean (8,6%).

Vechimea în muncă poate fi corelată cu **vechimea în profesia didactică** dar nu și cu **vechimea în aceeași unitate școlară**. Ultima corelație poate fi semnificativă numai în cazul în care cadrul didactic este angajat ca suplinitor, reflectând mobilitatea / stabilitatea sau fluctuația în același loc de muncă.

Astfel, dintre cei 5 profesori suplinitori numai unul este încadrat în aceeași unitate școlară pentru mai mult de cinci ani (1%), ceilalți 4 având o vechime în aceeași școală variind între 1 și 4 ani (3,8%).

Ierarhizarea cadrelor didactice în funcție de vechimea în muncă se prezintă astfel: 21 (30%) au vechime cuprinsă între 16 și 25 ani, 19 (27%) au vechime între 11 și 15 ani, doar 2 cadre didactice (2,9%) au vechime între 5 și 10 ani.

Corelația cu vechimea în profesia didactică este foarte mare (92%), dar mult mai mică (52%) raportând-o la vechimea în aceeași unitate școlară.

Forme de pregătire profesională continuă: Din totalul cadrelor didactice, 21 (30%) declară că au urmat diferite cursuri de scurtă durată, dar nu și cursuri de lungă durată (master, studii aprofundate).

Dintre cadrele de conducere, 13 (37%) au urmat cursuri scurte, 9 (25,7%) au urmat cursuri de master și unul a urmat studii aprofundate (2,9%).

Nevoia de consiliere în carieră

Cadrele didactice, în număr de 70, în proporție de 100% au răspuns DA, iar directorii și managerii școlari au dat același răspuns, cu o singură excepție, 34 persoane, reprezentând 97,1%. Per total, cele 104 cadre didactice care consideră că au nevoie de consiliere în carieră reprezintă un procent de 97,1%.

Categoriile de nevoi de consiliere identificate în cariera profesională

Din cele nouă categorii de nevoi de consiliere, întregul lot investigat situează pe primele locuri: nevoia de informare (89,5%), de optimizare a activității desfășurate la catedră (75,2%) și nevoia de perfecționare profesională (70,5%).

O diferență este de menționat între cele două grupuri: pentru managerii școlari, nevoia de consiliere devansează nevoia de informare (88,6%), iar cea de dezvoltare a accesului la tehnologia informațiilor și comunicării (77,1%) pare mai importantă decât cea de optimizare a activității la catedră.

Pe ultimele ranguri apar nevoile de securitate profesională (49,5%) și de responsabilizare față de profesie și față de sine (46,7%).

Pentru managerii școlari, răspunderea față de profesie întrunește numai o treime din procentajul total (34,3%), ceea ce poate fi alarmant pentru concluziile investigației raportată la statutul profesional al respondenților.

Consilierea în orele de clasă și în activitatea didactică

Cele mai mari ranguri sunt atribuite rezolvării conflictelor (87,6%), comunicării și relațiilor interpersonale (86,7%) și sporirii eficienței învățării (74,3%). Ranguri ridicate au obținut însă și aspecte precum: disciplina (71,4%), frecvența la ore (66,7%), managementul timpului și stresului (65,7%).

În consecință, se deduce că pentru toate aceste probleme, atât profesorii cât și directorii doresc colaborarea cu colegii lor consilieri și resimt nevoia să fie îndrumați.

Întrebați dacă în abordarea unor aspecte de consiliere au nevoie de sprijin, atât cadrele didactice cât și directorii solicită ajutor, mai ales pentru rezolvarea conflictului între generații (60%), în relația cu părinții (48, 6%), în probleme de identitate (32,9%) și stimă de sine (32,9%).

Managerii școlari sunt mai preocupați de consiliere în aplanarea conflictelor (45,7%) sau în creșterea stimei de sine (37,1%) a actorilor implicați în educație, căutarea unui loc de muncă (34,3%) deși acordă ranguri egale relației cu părinții (25,7%), identității (25,7%) și sexualității adolescenților (25,7%).

Nevoia și nivelul de securitate profesională

Acest subiect a suscitat divergențe, rețineri și ezități în cadrul focus-grupurilor din partea tuturor participanților.

După rangurile atribuite, în opiniile ambelor categorii de respondenți, stabilitatea locului de muncă, a încadrării și a funcției didactice ar trebui reglementate în primul rând legal, prin adoptarea unei legislații adecvate (62,9%), dar și prin alte forme (financiară, asigurări, pensie suplimentară, prime etc. - 50,5%) sau protejate prin asociații / sindicate profesionale, statut (58,1%).

Ei resimt nevoia de securitate profesională, dar apelează la servicii de consiliere doar pentru a afla cum ar putea fi protejați la actualul loc de muncă sau pentru a evita periclitarea locului de muncă / funcției în perspectivă.

Rata nesiguranței este mai mare (15,3%) decât aceea a optimei securități profesionale (9,5%). Există însă o relativă contrabalansare procentuală între satisfacția medie (34,3%) și polii anterior menționați.

Analiza finală relevă o plasare a curbei de tendință pe treimea inferioară, deci opinia populației investigate este mai degrabă de instabilitate la locul de muncă, mai ales la cei care nu dețin poziții cheie în învățământ.

Se constată faptul că numai două treimi (37,2% + 34,3%) dintre intervievați au răspuns la acest item, abținerile pot fi considerate non-răspunsuri.

Cum apreciați nivelul dv. de securitate profesională?	Valori procentuale %		
	C. did.	Dir.	Total
Foarte bun, optim, bine definit	12,9	2,9	9,5
Bun, mediu, OK	35,7	31,4	34,3
Slab, satisfăcător, scăzut	7,1	17,1	10,5
Slab, nesatisfăcător, sub așteptări (mai ales salarizarea)	7,1	-	4,8
Acceptabil	-	5,7	1,9
Perfectibil	-	2,9	1,0
Non-răspuns	-	5,7	1,9
Total	37,1	34,3	36,2

Nevoia de statut și rol

Cadrele didactice (cu sau fără o funcție de conducere) își exprimă insatisfacția cu privire la modul de reglementare a statutului lor profesional. Ei acordă rang semnificativ tuturor formelor de acreditare, atestare, certificare a gradelor și meritelor subsumate rolului lor didactic (65,7%), insistă asupra actualizării ocupațiilor din domeniul educației în COR (61,9%) care trebuie să le adauge pe cele noi apărute (profesor consilier, profesor psiholog în cadrul CJAPP), doresc recunoașterea prestigiului lor profesional la nivel social (59%) și solicită reprezentare în fața unor autorități ierarhice (superioare) (42,9%).

Nevoia de statut și rol		Valori procentuale %		
		C. did.	Dir.	Total
Menționarea / recunoașterea ocupației în COR	Da	61,4	62,9	61,9
	Uneori	12,9	17,1	14,3
	Nu	-	17,1	5,7
Acreditare, atestare, certificare grade, recunoașterea meritelor	Da	68,6	60,0	65,7
	Uneori	25,7	17,1	22,9
	Nu	-	14,3	4,8
Recunoașterea prestigiului profesional la nivel social	Da	54,3	68,6	59,0
	Uneori	27,1	17,1	23,8
	Nu			
Reprezentare în fața unor autorități ierarhice	Da	41,4	45,7	42,9
	Uneori	5,7	22,9	11,4
	Nu	-	5,7	1,9

Aprecierea statutului profesional

Deși o treime dintre respondenții celor două loturi apreciază ca bun statutul lor profesional, sunt mai mulți aceia care se consideră umiliți, discreditați, salarizați nesatisfăcător, subordonați, slab valorizați (41,4%).

Cum vă apreciați dv. statutul profesional?	Valori procentuale %		
	C. did.	Dir.	Total
Foarte bun, optim, bine definit	7,1	5,7	6,7
Bun, mediu, OK	21,4	37,1	26,7
Slab, satisfăcător, scăzut	20,0	8,6	16,2
Slab, nesatisfăcător, sub așteptări (mai ales salarizarea)	7,1	-	4,8
Umil	12,9	-	8,6
Discreditat	7,1	-	4,8
Acceptabil	0,0	2,9	1,0
Nefundamentat practic (ci doar pe hârtie)	-	2,9	1,0
Vasal, subordonat, executor	-	2,9	1,0
Sigur, stabil	-	2,9	1,0
În formare	-	2,9	1,0
Irelevant pentru societatea contemporană	-	2,9	1,0
Corepunzător cu realitatea	-	2,9	1,0
Non-răspuns	24,3	28,6	25,7

Nevoia de informare

Cadrele didactice (65, adică 92,9%) doresc, în special, informații despre posibilitățile de progres în cariera lor precum și informații de specialitate (61, adică 87,1 %).

Managerii școlari care au atins deja o poziție cheie în carieră, apreciază că trebuie să fie bine informați consultând publicații și documente de specialitate (29 – 82,9%) fără să neglijeze oportunitățile de promovare. Ei sunt interesați și de metode de dezvoltare personală (9 – 11,4%), informatică (6 – 5,7%), managementul conducerii școlii (6 – 5,7%), comunicare în echipă (3 – 4,3%). Faptul că acest grup consideră nevoia de informare ca fiind cea mai acută, nu face decât să confirme una din

ipotezele cercetării: într-o societate a cunoașterii, oamenii școlii conștientizează necesitatea de a păstra mereu actual nivelul informațiilor difuzate pe diferite canale de comunicare.

Alte domenii în care aș vrea să mă informez	Valori procentuale %		
	C. did.	Dir.	Total
Acces la Internet	1,4	5,7	2,9
Comunicare în echipă	4,3	0,0	2,9
Informatică	4,3	8,6	5,7
Managementul conducerii	-	5,7	1,9
Metode de dezvoltare personală	11,4	2,9	8,6
Resurse umane, locuri de muncă în domeniu	-	2,9	1,0
Elaborare proiecte	-	2,9	1,0
Domeniu financiar - contabil	-	5,7	1,9
Pedagogie, științele educației	1,4	-	1,0
Cultural, social, artistic	2,9	2,9	2,9
Integrare europeană	-	2,9	1,0
Limbi străine	-	2,9	1,0
Design web	2,9	-	1,9
Non-răspuns	71,4	57,1	66,7

Nevoia de autocunoaștere

Ranguri mari acordate metodelor de cunoaștere a personalității elevilor (82 – 78,1%), autoevaluării profesionale (78 – 74,3%) sau formulei de succes a altor colegi (58 – 55,2%) confirmă preocuparea profesorilor de a se constitui ca modele pentru cei educați.

Nevoia de autocunoaștere		Valori procentuale %		
		C. did.	Dir.	Total
Metode și tehnici de cunoaștere a personalității elevilor	Da	80,0	74,3	78,1
	Uneori	20,0	8,6	16,2
	Nu	-	8,6	2,9
Instrumente de autoevaluare profesională	Da	72,9	77,1	74,3
	Uneori	21,4	17,1	20,0
	Nu	5,7	-	3,8
Tehnici de clarificare a valorilor	Da	60,0	42,9	54,3
	Uneori	27,1	37,1	30,5

	Nu	-	8,6	2,9
Metode și tehnici de creștere a stimei de sine	Da	40,0	42,9	41,0
	Uneori	47,1	28,6	41,0
	Nu	-	8,6	2,9
Metode de cunoaștere a formulei de succes a altora	Da	68,6	28,6	55,2
	Uneori	12,9	31,4	19,0
	Nu	5,7	8,6	6,7

Nevoia de asociere, inter-comunicare, relaționare

Într-o societate a relațiilor, nevoia de asociere și relaționare devine din ce în ce mai stringentă, mai ales între actorii educației. Este explicabil de ce cadrele didactice doresc să participe în număr mare la forumuri și schimburi de experiență (65, adică 61,9%), manifestări asociative la nivel local (57 – 54,3%), național (52 – 49,5%) sau internațional (50 – 47,6%).

Nevoia de asociere, inter-comunicare și relaționare		Valori procentuale %		
		C. did.	Dir.	Total
Participare la manifestări asociative profesionale locale	Da	54,3	54,3	54,3
	Uneori	18,6	31,4	22,9
	Nu	-	-	-
Participare la manifestări asociative profesionale naționale	Da	48,6	51,4	49,5
	Uneori	24,3	31,4	26,7
	Nu	-	-	-
Participare la manifestări profesionale internaționale	Da	48,6	45,7	47,6
	Uneori	18,6	34,3	23,8
	Nu	5,7	-	3,8
Diseminare, forumuri, schimburi de experiență	Da	60,0	65,7	61,9
	Uneori	12,9	17,1	14,3
	Nu	-	-	-
Recunoașterea calităților de lider	Da	41,4	57,1	46,7
	Uneori	31,4	14,3	25,7
	Nu	5,7	5,7	5,7

Nevoia de dezvoltare și ameliorare a accesului la tehnologiile informatice și de comunicare (TIC)

Apreciindu-se ca fiind deja alfabetizați în TIC (51 – 48,6%), profesorii și directorii solicită îndrumare pentru a se exprima creativ în domeniul

didactic utilizând TIC (79 – 75,2%), pentru a-și dezvolta abilitățile de utilizare a TIC în folos personal (71 – 69,5%) sau profesional (68 – 64,8%).

Nevoia de ameliorare și dezvoltare a accesului la TIC		Valori procentuale %		
		C. did.	Dir.	Total
Alfabetizare în TIC	Da	51,4	42,9	48,6
	Uneori	28,6	25,7	27,6
	Nu	7,1	17,1	10,5
Dezvoltarea de abilități de utilizarea TIC pentru uz general și personal	Da	78,6	51,4	69,5
	Uneori	14,3	17,1	15,2
	Nu	7,1	14,3	9,5
Dezvoltarea de abilități de utilizarea TIC pentru uz didactic	Da	71,4	51,4	64,8
	Uneori	21,4	20,0	21,0
	Nu	7,1	8,6	7,6
Exprimarea creativității didactice prin metode tip TIC	Da	92,9	40,0	75,2
	Uneori	7,1	14,3	9,5
	Nu	-	2,9	1,0

Nevoia de optimizare a activității desfășurate în școală

Pentru cadrele didactice, în unanimitate, extinderea rețelei TIC în unitatea școlară apare ca fiind vitală (70, adică 100%), alături de alte amenajări și dotări corespunzătoare (66 – 94,3%), mai puțin pentru managerii școlari (24 – 68,6%). Dezvoltarea dimensiunii europene (88 – 83,8%) și a culturii școlare (84 – 80%) par în noul context al integrării în UE la fel de importante atât pentru profesori cât și pentru cei cu funcții de conducere în spațiul școlii.

Nevoia de perfecționare profesională

Perfecționarea profesională ocupă locul trei în clasamentul general al nevoilor de consiliere, dar, interesant, majoritatea cadrelor didactice (cu sau fără funcție de conducere managerială) optează pentru o pregătire prin mobilități, schimburi, stagii sau burse (78 – 74,3%) mai degrabă decât pentru o formă de pregătire profesională inițială sau continuă (72 – 68,6%). De altfel, doar 2/3 (67 – 63,8%) dintre respondenți ar fi dispuși să se implice în activități științifice și de cercetare. Programul încărcat din spațiul școlar și solicitările multiple inerente muncii la catedră ar putea justifica ordinea opțiunilor menționate.

Nevoia de responsabilizare față de profesie / de sine care se află pe ultimul loc al clasamentului general ar putea primi mai multe interpretări: fie grupul de respondenți are o conștiință profesională ridicată care nu mai necesită consultare în această privință, fie prioritățile sunt orientate către alte obiective și standarde la momentul investigației.

Procente mari acordate creativității în exercitarea rolului didactic (88 – 83,8%) și respectării deontologiei profesionale (78 – 74,3%), urmate îndeaproape de respectarea standardelor de calitate (76 – 72,4%), confirmă supoziția anterioară.

Nevoia de responsabilizare față de profesie / de sine		Valori procentuale %		
		C. did.	Dir.	Total
Respectarea standardelor de calitate și a regulamentelor	Da	72,9	71,4	72,4
	Uneori	7,1	20,0	11,4
	Nu	-	-	-
Respectarea deontologiei profesionale	Da	72,9	77,1	74,3
	Uneori	7,1	11,4	8,6
	Nu	-	2,9	1,0
Ținută academică	Da	72,9	54,3	66,7
	Uneori	7,1	22,9	12,4
	Nu	-	11,4	3,8
Creativitate în exercitarea rolului didactic	Da	87,1	77,1	83,8
	Uneori	-	8,6	2,9
	Nu	-	5,7	1,9
Deschidere profesională (împărtășirea experienței și preocupărilor, interes pentru nou, curiozitate epistemică)	Da	80,0	54,3	71,4
	Uneori	-	11,4	3,8
	Nu	-	2,9	1,0

Alte nevoi / interese / trebuințe de consiliere

Feed-back-ul oferit de lotul de cadre didactice relativ la alte solicitări de servicii de consiliere surprinde prin procente relativ mici (sub 50%): activități în folosul comunității, programe de timp liber, consiliere personală, consiliere de familie.

Cadre de conducere din învățământ

Nevoia de consiliere managerială

Acesta este un item specific adresat numai managerilor școlari și ajută la identificarea ierarhiei acordate nevoilor manageriale.

Consultanța specifică (51,4% și 31,4%) la egalitate cu îndrumarea personalului și a resurselor umane (57,1% și 28,6%) necesită sfat profesional pentru majoritatea celor chestionați.

Scoruri egale au înregistrat și asistența în coordonarea și organizarea activităților (48,6% și 34,3%), control din partea autorităților de specialitate (48,6% și 34,3%), activitate de proiect (48,6% și 14,3%).

Nevoia de consiliere managerială	Valori procentuale %		
	Da	Uneori	Nu
Coordonarea și organizarea activităților	48,6	34,3	5,7
Îndrumare personal / resurse umane	57,1%	28,6	2,9
Colaborare cu alte instituții / autorități	48,6	37,1	-
Control din partea autorităților de specialitate	34,3	48,6	5,7
Consultanță specifică	51,4	31,4	-
Activitate de proiect	48,6	14,3	-

Nevoia de consiliere antreprenorială / de marketing

Inițiativa managerilor școlari pare centrată pe necesitatea atragerii de fonduri (74,3% și 8,6%), asigurarea bazei materiale (62,9% și 25,7%), aplicarea strategiilor antreprenoriale și de marketing (51,4% și 37,1%) promovarea politicilor educaționale locale și naționale (60,0% și 22,9%).

Nevoia de consiliere antreprenorială / de marketing	Valori procentuale %		
	Da	Uneori	Nu
Strategii antreprenoriale și de marketing	51,4	37,1	2,9
Atragere de fonduri	74,3	8,6	5,7
Asigurarea bazei materiale (resurse și achiziții)	62,9	25,7	2,9
Promovarea politicilor educaționale locale și naționale	60,0	22,9	2,9

Concluzii

Informațiile colectate prin aplicarea acestui instrument au fost prelucrate din dublă perspectivă:

- prin considerarea grupurilor-țintă ca beneficiari / furnizori direcți ai serviciilor de consiliere;
- prin raportarea propriilor nevoi de consiliere la ale celorlalte grupuri țintă (elevi, studenți, părinți, absolvenți) și confruntarea lor cu oferta de pe piața muncii.

În unanimitate, cadrele didactice (cu sau fără funcție de conducere), recunosc nevoia de a fi consiliați în plan personal și profesional.

Din analiza principalelor categorii de nevoi identificate, respondenții conștientizează puterea informației, a informatizării și a comunicării, într-o societate a cunoașterii în continuă schimbare.

Tehnologiile informatizate și de comunicare impun dobândirea de noi abilități și competențe, iar actorii educației solicită îndrumare pentru a le dezvolta creativ și a le utiliza în activitatea desfășurată la clasă.

Cadrele didactice și managerii școlari manifestă o oarecare insatisfacție și nesiguranță cu privire la statutul și rolul lor profesional, determinată de deteriorarea prestigiului profesorului la nivel social, de modul de reprezentare în raport cu autoritățile ierarhice, acreditarea, atestarea și certificarea unor realizări profesionale personale și grade.

Ei se consideră deseori umiliți, discreditați, subapreciați (profesional și financiar).

În noul context european, în care societatea cunoașterii tinde să se transforme în societatea rețelelor de relații, sporește nevoia de asociere, relaționare și inter-comunicare, mai ales la nivel educațional.

Respondenții doresc să participe la forumuri, schimburi de experiență și alte manifestări profesionale naționale și internaționale.

Dimensiunea europeană a activității de la catedră solicită implicarea în proiecte și programe europene, ceea ce determină amenajări și dotări corespunzătoare, extinderea rețelei TIC la nivelul fiecărei unități școlare.

Aceste noi provocări stimulează participarea la stagii de formare prin cursuri, mobilități, burse, așadar o prezență a nevoii de formare / învățare permanentă.

Creșterea standardelor de calitate a serviciilor are ca efect sporirea exigențelor / responsabilității managerilor școlari.

Ei solicită consultanță managerială în coordonarea și organizarea eficientă a activităților, a resurselor umane, în colaborarea cu alte instituții și în monitorizarea proiectelor; se confruntă, de asemenea, cu necesitatea de a acumula experiență în aplicarea strategiilor antreprenoriale și de marketing, pentru atragerea de fonduri în vederea asigurării bazei materiale a instituției școlare.

Ralierea la politicile educaționale europene impune României aplicarea lor rapidă în context național, ceea ce implică adaptări și modernizare rapidă a sistemului serviciilor de consiliere și a legislației din domeniu.

Direcții de acțiune și strategii de intervenție

Concluziile anchetei ne permit formularea unor posibile direcții pe termen scurt și a unor strategii de perspectivă:

- în acoperirea nevoii lor acute de informare, cadrele didactice ar putea fi sprijinite prin extinderea rețelelor TIC din spațiul școlar, acces la Internet și la forumuri electronice, contact intensiv cu mass-media;
- modalitățile de formare și perfecționare trebuie organizate din perspective unor module intensive, derulate concentrat pentru a evita consum de timp în defavoarea timpului petrecut la catedră (stagii, cursuri scurte, forumuri, burse, schimburi de experiență);
- sugerăm reglementarea colaborării cu colegii consilieri și extinderea ei prin activități comune în zona predării Ariei curriculare Consiliere și Orientare;
- se recomandă introducerea unor programe de formare pentru cadrele didactice și pentru manageri școlari la nivelul CCD și ISJ;

- prestigiul și statutul social al profesorului trebuie reabilitat prin măsuri legislative orientate către creșterea salarială și a autorității profesionale a acestei ocupații în comunitate;
- Abilitarea consilierilor din educație cu competențe de consultanță antreprenorială, managerială și de marketing ar fi necesară ofertei de servicii de acest profil;
- România, ca țară membră a UE, are misiunea de a aplica politicile educaționale europene prin adaptarea rapidă a acestora la condițiile autohtone, implicit a politicilor în sfera consilierii și orientării: oferta serviciilor de consiliere ca drept fundamental al fiecărui cetățean pe tot parcursul vieții, transformarea educației în resursă de bază a modernizării pieței muncii, reducerea marginalizării sociale, investiția de capital privită ca investiția cea mai profitabilă pe termen lung, informarea și informatizarea ca instrumente de reformare a educației pentru a fi adecvată vitezei schimbărilor sociale.

IV.4. Studenți

Chestionarul adresat studenților a vizat identificarea și analiza opiniei studenților cu privire la:

- principalele situații în care aceștia au discutat cu un consilier;
- informațiile necesare, legate de viața din universitate / facultate;
- informațiile necesare despre piața muncii;
- surse informative consultate despre profesii și formare;
- activități organizate de către Centrul de Informare și Consiliere din universitate și la care studenții au participat;
- gradul de implicare a studenților în cadrul programelor de consiliere individuală / de grup;

- noutățile aflate / învățate prin participarea la ședințele de consiliere;
- modul de colaborare cu consilierul de orientare;
- alegerea ocupației care va fi exercitată după absolvirea facultății și principalele motive ale alegerii acesteia;
- dorința de a profesa în domeniul pentru care se pregătesc la facultate;
- proiecția unui cabinet ideal de consiliere.

Datele de identificare se referă la următoarele aspecte:

- universitatea
- facultatea
- anul de studiu
- vârsta și genul studentului participant

În cadrul acestei investigații, realizate pe bază de chestionar de opinie și focus-grup majoritatea itemilor au fost operaționalizați în variabile statistice calitative, prin natura întrebărilor un număr restrâns permițând a fi plasați pe o scală ordinală. Ca urmare, procedeele de analiză sunt cele specifice variabilelor calitative, determinându-se distribuții de frecvențe și structuri, dar și asocierea unor scale cantitative în cazurile de ierarhizare.

Deoarece un număr de întrebări din chestionarele aplicate în cadrul acestei cercetări au fost comune, vom putea avea o imagine mai detaliată asupra activității de consiliere în general, dar și asupra nevoilor de consiliere ale diferitelor categorii de beneficiari.

Ancheta pe bază de chestionar s-a realizat cu participarea unui lot de 81 de studenți, de la 13 universități.

- Distribuția lotului de studenți pe principalele profiluri de studiu: studenții implicați în investigația noastră urmează specializări aparținând *profilurilor universitar* (75,30%), *tehnice* (12,34%) și *economic* (9,87%).

- Domenii de studiu: mai mult de jumătate dintre studenți urmează cursurile *facultăților de științe sociale și politice* (53,08%), în special în domeniul psihologie și științele educației, unii dintre aceștia pregătindu-se pentru a deveni consilieri școlari. Au fost înregistrate procente semnificative și în cazul studenților din domeniile: *inginerie* (12,34%), *științe umaniste* (11,11%), *științe economice* (9,87%) și *științe juridice* (8,64%).
- Situație educațională: aproape un sfert dintre studenții participanți la investigație sunt în anul I, înregistrându-se aceeași pondere a participării pentru studenții din anii II, III și IV (22,2%) și un număr redus al studenților din anul V de studiu (4,9%).
- Vârsta studenților participanți la investigație:
 - 61 de persoane au vârsta cuprinsă între 19-25 de ani (75,30% din populația investigată);
 - 13 persoane cu vârsta cuprinsă între 26-35 de ani (16,04% dintre studenții participanți);
 - 5 persoane cu vârsta cuprinsă între 36- 45 de ani (6,17%).
- Distribuția pe sexe a subiecților investigați este următoarea:
 - feminin (67,9%)
 - masculin (32,1%)

Situații de consiliere a studenților

Prin ponderarea răspunsurilor, situațiile de consiliere au fost clasificate de către studenți, în funcție de importanța atribuită, după cum urmează:

- *consilierea carierei* pentru alegerea studiilor și a profesiei viitoare este plasată de către 36,4% dintre respondenți pe primul loc;
- *informarea* a fost menționată de către 22,6% dintre subiecți;
- *tehnicele de căutare a unui loc de muncă* au fost semnalate de către 18,6% dintre studenți.

De asemenea, se observă acordarea unor procente semnificative în cazul situațiilor de consiliere psihologică (28,3%), pentru depășirea unor *probleme personale* (autocunoaștere, disconfort psihic, rezolvare de

conflicte, comunicare), deși acestea sunt situate pe locul patru, în ordinea rangurilor atribuite.

Dificultățile de învățare (adaptare la regimul specific de învățare în mediul universitar, eșec, abandon școlar), tehnicile de învățare eficientă, testarea psihologică au fost clasificate pe ultimele locuri, fiind considerate de către studenți situațiile mai puțin abordate în cadrul activităților de consiliere.

În concluzie, *consilierea carierei*, inclusiv, *tehnicile de căutare a unui loc de muncă, informarea și consilierea psihologică* sunt serviciile considerate cele mai importante de către studenții participanți la investigație, evidențiindu-se astfel principalele dificultăți cu care se confruntă aceștia și pentru care solicită sprijinul consilierului.

Informații despre viața din universitate / facultate

Studenții sunt interesați să cunoască următoarele categorii de informații despre viața din universitate / facultate, clasificate în funcție de importanță, astfel:

- *companii, întreprinderi*, unde se pot organiza stagii de practică pe parcursul studiilor (24,7%);
- *oferta universității, programe școlare, condiții de studiu* (24,7%);
- *modalități de continuare a studiilor, programe de master, doctorat* (18,5%);
- *burse și programe de mobilități pentru studenți* (12,3%);
- *competențele profesionale obținute în urma studiilor academice* (8,6%).

Informațiile considerate mai puțin importante, menționate în ordinea descrescătoare a rangurilor obținute, se referă la: *formele de asociere civică / politică, modalitățile de petrecere a timpului liber, cazare, masă și asistență medicală, sistemul de credite*.

Prin urmare, principalele preocupări ale studenților investigați vizează:

- pregătirea de tip academic, concretizată în nevoia de informare în legătură cu programele școlare, condițiile de studiu, bursele și programele de mobilități;

- pregătirea pentru angajarea pe piața forței de muncă prin intermediul participării la stagii de practică, organizate de către companii și întreprinderi, ca mijloc de facilitare a tranziției de la universitate spre locul de muncă sau prin obținerea unor informații adecvate despre calificările profesionale corespunzătoare calificărilor academice, pentru a dobândi o recunoaștere oficială a valorii rezultatelor învățării pe piața muncii.

Informații despre piața muncii

Respondenții au clasificat în funcție de importanță, informațiile necesare despre piața muncii. Mai mult de jumătate dintre studenții implicați în investigație au situat pe locul întâi *condițiile de lucru și salarizarea* (54,5%). De asemenea, au fost atribuite procente semnificative informațiilor referitoare la: *responsabilități și beneficii* (21,3%), *job-uri part-time* (20,3%), *plasare și mediere* (10,7%). Pe ultimele locuri s-au plasat aspectele legate de *legislație și protecție socială*, deoarece aceste informații nu le sunt necesare studenților în momentul prezent.

În concluzie, se constată un interes sporit al studenților pentru cunoașterea unor profiluri ocupaționale, din perspectiva condițiilor de lucru, responsabilităților, beneficiilor și salarizării. De asemenea, se evidențiază și preocupările acestora pentru găsirea unui loc de muncă, cu durată parțială de lucru, pentru a dobândi experiență profesională, pe parcursul studiilor universitare, precum și nevoia de a apela la servicii de mediere și plasare pe piața muncii.

Surse de informare despre profesii și formare consultate de studenți

Menționăm cele mai importante **surse de informare consultate de studenți**, în ordinea rangurilor obținute: *paginile web* (rangul 1), *revistele și ziarele* (2), *pliantele* (3), *discuțiile cu personalul de specialitate* (4), *profilurile ocupaționale* (rangul 5).

Surse de informare	Distribuție		Loc mediu (prin ierarhizarea surselor de informare)
	Total	%	
1. Pliante	73	90,1	5,93

2. Postere	65	80,2	4,04
3. Profiluri ocupaționale	64	79,0	5,30
4. Broșuri de prezentare	64	79,0	4,84
5. Ghiduri, lucrări de specialitate	65	80,2	4,72
6. CD-uri, casete video	62	76,5	2,91
7. Reviste, ziare	76	93,8	6,10
8. Pagini web	73	90,1	6,12
9. Discuții cu persoane de specialitate	68	84,0	5,38
10. Practică pedagogică	65	80,2	4,00

În tabelul de mai sus se observă acordarea unor valori semnificative în cazul *profilurilor ocupaționale*, în concordanță cu răspunsurile la întrebarea referitoare la informațiile necesare despre piața muncii, care arăta nevoia studenților de a avea informații actualizate despre condiții de lucru, responsabilități, beneficii și salarizare. De asemenea, se constată că respondenții consultă *paginile web*, ca o modalitate atractivă și rapidă de auto-sprrijinire, în obținerea informațiilor necesare despre formarea profesională și piața muncii. Important de semnalat este și faptul că sunt apreciate discuțiile cu personalul de specialitate și sunt considerate drept o modalitate importantă de informare.

Studenții au declarat că utilizează mai puțin: broșurile de prezentare, ghidurile și lucrările de specialitate, posterele, practica pedagogică, CD-urile și casetele video pentru obținerea informațiilor. Aspectele menționate de studenți oferă o imagine asupra modalităților de promovare și asigurare a marketing-ului activității, folosite de consilierii din universități, precum și asupra celor care ar trebui îmbunătățite pentru a deveni mai accesibile și atractive.

Evenimente promoționale

Studenții au indicat faptul că au participat la următoarele categorii de evenimente promoționale, organizate de către Centrul de Informare și Consiliere din universitate: *târgul educației* (30,76%), *bursa locurilor de muncă* (17,94%), *Zilele carierei* (15,38%). În categoria altele au fost menționate: cursul de formare cu tema *În căutarea propriei cariere*, la care au participat 34,61% dintre respondenți și informarea unui număr mic de studenți despre programele de muncă și călătorie, *Work and Travel*.

Participarea la programe de consiliere individuală / de grup

Mai mult de jumătate dintre respondenți au menționat faptul că au participat la *programe de consiliere individuală / de grup*, în timp ce 42,0% nu au fost deloc implicați în activități de acest tip.

Conform OMEC nr. 3235/2005, Serviciile de informare, consiliere și orientare din universități au rolul „*de a-i sprijini pe studenți să ia decizii adecvate în structurarea propriei traiectorii de formare*“. În concordanță cu răspunsurile oferite la întrebarea referitoare la principalele situații de consiliere se constată nevoia de a extinde activitatea Centrelor de Informare și Orientare din universități, pentru a veni în sprijinul unui număr mai mare de studenți, care solicită participarea la activități de consilierea carierei, informare și consiliere psihologică.

Modalitățile de realizare a programelor de consiliere

Se observă că participarea studenților la programe de consiliere, se realizează în forme „tradiționale” de tipul: *față în față* (53,3%), *de grup* (40,0%), iar cu o pondere redusă *consilierea la distanță* (6,7%). Beneficiarii sunt persoane cu care consilierul trebuie să desfășoare activități de consiliere individuală pentru depășirea unor dificultăți personale sau informare / consiliere de grup pe teme legate de piața muncii sau tehnici de căutare a unui loc de muncă. Consilierea la distanță (prin telefon sau cu ajutorul Internet-ului) este în momentul de față insuficient cunoscută și utilizată în Centrele de Informare și Orientare din universitățile din România.

Rezultatele obținute prin participarea studenților la ședințele de consiliere se cristalizează pe baza următoarelor problematici, menționate în ordinea frecvenței răspunsurilor:

- obținerea de **informații** despre profesii, domenii ocupaționale, locuri de muncă potrivite;
- **cunoașterea de sine**, autoevaluarea calităților, abilităților, aptitudinilor și realizarea profilului psihologic;

- învățarea unor **tehnici de căutare a unui loc de muncă**: prezentarea la un interviu, întrebări frecvente întâlnite pe parcursul derulării interviului, redactarea CV-ului;
- cunoașterea unor modalități pentru **dezvoltarea personală** a studenților, spre exemplu, îmbunătățirea încrederii în forțele proprii sau învățarea unor tehnici de comunicare interpersonală și ascultare activă;
- **dobândirea de experiență profesională**, dezvoltarea unor atitudini și comportamente profesionale, învățarea unor tehnici, metode de lucru specifice consilierii (de prezentare a informațiilor, de identificare a dificultăților clienților), în cazul studenților care se pregătesc pentru profesia de consilier.

În concluzie, în acord cu rezultatele obținute la întrebarea legată de situațiile de consiliere, principalele servicii oferite studenților de către centrele specializate sunt: *informarea*, *consilierea carierei*, insistând asupra autocunoașterii și tehnicilor de căutare a unui loc de muncă și *consilierea psihologică*, cu accent pe dezvoltare personală și prevenirea unor dificultăți ulterioare. O situație aparte este reprezentată de studenții care se pregătesc pentru a deveni consilieri, aceștia fiind interesați să cunoască aspecte practice din acest domeniu.

Colaborarea studenți- consilier

În cazul colaborării studenți- consilier, apreciate drept *foarte bună* (42,0%) și *bună* (16,0%), prezentăm **argumentele** aduse de studenți, cu referire la profilul profesional și personal al consilierului carierei.

Comportament profesional:

- are păreri obiective, dovedește profesionalism și răbdare în abordarea relației cu clientul;
- are capacitatea de sistematizare a informațiilor, fiind o persoană bine documentată și motivată să lucreze din plăcere;
- este contactat în situațiile în care informarea individuală nu este suficientă, consilierul oferind informații pertinente în domeniile de interes pentru client;
- știe să provoace interesul clienților pentru activitățile de consiliere;

- rezultatele ședințelor de consiliere au fost foarte bune;
- este un model, o persoană de succes, care oferă clienților sugestii, soluții, tehnici.

Competențe interpersonale:

- este o persoană deschisă spre comunicare, căreia i se poate adresa orice întrebare referitoare la consiliere;
- este o persoană empatică, ușor de contactat, care ascultă și înțelege clienții.

Competențe specializate de consilierea carierei:

- acordă sprijin în recunoașterea propriilor calități, interese, trăsături de personalitate și îmbunătățirea punctelor slabe, în vederea orientării profesionale adecvate;
- ajută studentul în alegerea profesiei viitoare, corespunzătoare trăsăturilor de personalitate, facilitând și cunoașterea de sine;
- oferă sfaturi adecvate, în situații de indecizie.

Analiza acestor răspunsuri oferă indicii asupra competențelor profesionale dezirabile și calităților personale ale practicianului, apreciate de studenți: atitudinea obiectivă (imparțialitate), capacitatea de sistematizare a informațiilor, eficiență, capacitatea de a oferi informații pertinente, capacitatea de comunicare, empatie și ascultare activă, precum și competențele specializate, practice de consilierea carierei.

În cazul unei colaborări studenți- consilier, apreciate drept *slabă*, răspunsul a fost motivat astfel: „*consilierul era dezorientat*”. Analiza datelor scoate în evidență procente semnificative ale non-răspunsurilor (38,3%), evidențiind un număr mare de studenți care nu au fost implicați în activități de consiliere.

Decizia pentru exercitarea unei ocupații după absolvirea facultății și motivele alegerii

Aproape două treimi dintre studenți au indicat faptul că au luat o decizie legată de ocupația pe care o vor exercita după absolvirea facultății. Aceștia

au ordonat în funcție de importanță principalele **motive ale alegerii acestei ocupații**, după cum urmează (Tabel 14): *recunoaștere profesională* (34,8%), *remunerație bună* (25,4%), *formare / dezvoltare profesională continuă* (24,2%), *dezvoltare personală: încredere în sine, inițiativă, toleranță* (16,7%). Respondenții au considerat ca fiind mai puțin importante în alegerea ocupației criteriile legate de procentul de *timp liber* și dezvoltarea unor *relații interpersonale*.

Motivele alegerii ocupației	Distribuție		Loc mediu (prin i rarizarea motivelor alegerii ocupației)
	Total	%	
Recunoaștere profesională	66	81,5	3,70
Remunerație bună	63	77,8	3,09
Timp liber	59	72,8	1,88
Formare profesională continuă	62	76,5	3,01
Relații interpersonale	61	75,3	2,46
Dezvoltare personală	60	74,1	2,86

Motivele indicate de studenți evidențiază valorile profesionale care îi ghidează în luarea deciziei pentru exercitarea unei ocupații, după cum urmează: obținerea unui statut profesional adecvat și a unor avantaje economice, afirmarea personală și realizarea profesională.

Dorința de a profesa în domeniul pentru care se pregătesc la facultate

Un procent semnificativ (79,0%) al studenților participanți la investigație au exprimat dorința de a lucra în domeniul pentru care se pregătesc la facultate. Aceștia au invocat o serie de **argumente**, care subliniază existența unor interese profesionale clare, motivația de a lucra în domeniul ales, nevoia de continuitate și de a valorifica pregătirea academică inițială.

- Aproape jumătate dintre respondenți au precizat faptul că: *“îmi place să lucrez cu oamenii, sunt sigură că știu ce vreau, este un domeniu de viitor, care mă interesează, pasionează”*.
- *“Cursurile facultății îmi oferă șansa de a profesa într-un domeniu căutat, de viitor sau în mai multe domenii, în care există diverse oferte”*.

- A fost exprimată nevoia de continuitate: “*lucrez deja în domeniu*”.
- “*Profesia aleasă mă definește, mi se potrivește*”.
- “*Aș vrea să lucrez într-un domeniu în care este necesară pregătirea universitară, cu un cadru general solid*”.

În cazul răspunsurilor negative sau care evidențiază situații de indecizie profesională (16,0%), au fost precizate următoarele motive:

- „*nehotărâre, depinde de ocaziile care vor apărea*”;
- „*nu am pregătirea necesară, am nevoie de mai multă pregătire*”;
- „*pe piață sunt puține locuri de muncă, nu sunt posibilități pentru a lucra în domeniul ales*”;
- „*am optat pentru această facultate doar pentru pregătirea generală, în domeniul juridic*”;
- „*situația financiară nu îmi permite să lucrez în domeniul pentru care mă pregătesc la facultate*”.

Analiza acestor răspunsuri accentuează factorii care determină indecizie sau reorientare profesională: pregătirea profesională inadecvată realizată în universități, lipsa slujbelor potrivite cu calificarea obținută, generată de incapacitatea sistemului de educație și formare profesională de a se adapta la cerințele pieței muncii, interesul pentru a studia domeniul respectiv fără a profesa sau salarizarea necorespunzătoare în cazul unor slujbe care necesită pregătire academică.

Proiecția unui cabinet ideal de consiliere

În opinia a 83,95% dintre studenți (Tabel 16), una dintre **condițiile** care ar trebui să existe într-un cabinet ideal de consiliere face referire la *atmosfera caldă, prietenească*, clienții apreciind climatul securizant, bazat pe încredere, respect și păstrarea confidențialității informațiilor. Alte așteptări ale respondenților legate de cabinetul ideal de consiliere vizează: posibilitatea de exprimare (81,48%), oferirea unor informații obiective (74,07%) și implicarea în activități de proiect sau acțiuni comunitare (56,79%).

Condiții pentru un cabinet ideal de consiliere	Da	%	Nu	%	Non-răspuns
atmosferă caldă, prietenească	68	83,95	13	16,05	0
posibilitatea de a mă exprima	66	81,48	14	18,52	1
informații obiective	60	74,07	21	25,93	0
grup de discuții pe teme de interes	58	71,60	22	28,40	1
instrumente de autocunoaștere	55	67,90	24	32,10	2
activități de proiect, acțiuni comunitare	46	56,79	30	43,21	5
altele: consiliere față în față	1	1,23	-	-	-
altele: personal calificat, căruia să îi placă ceea ce face	1	1,23	-	-	-
Total	81	-	-	-	-

Alte deziderate menționate de studenți sunt: activitățile de *consiliere individuală* și existența unui *personal calificat*. Aprecierile studenților aduc în prim plan modalitățile de ameliorare a activității consilierului, în funcție de nevoile beneficiarilor: asigurarea unei atmosfere adecvate pentru buna derulare a procesului de consiliere, acordare de sprijin, încredere, valorizare și implicare activă a clientului.

Concluzii

- Serviciile considerate cele mai importante de către studenții participanți la investigație sunt consilierea carierei, inclusiv tehnicile de căutare a unui loc de muncă, informarea și consilierea psihologică, evidențiindu-se astfel principalele nevoi și dificultăți cu care se confruntă aceștia și pentru care solicită sprijinul consilierului.
- Principalele preocupări ale studenților investigați vizează calitatea pregătirii de tip academic, concretizată în nevoia de informare în legătură cu programele școlare, condițiile de studiu, bursele și programele de mobilități, precum și pregătirea / informarea pentru

angajarea pe piața muncii. A fost semnalată și nevoia de a participa la stagii de practică, organizate de către companii și întreprinderi, ca un mijloc eficient de facilitare a tranziției de la universitate spre locul de muncă.

- Studenții sunt interesați să cunoască profilurile unor ocupații, din perspectiva condițiilor de lucru, responsabilităților, beneficiilor și salarizării. De asemenea, aceștia sunt preocupați pentru găsirea unui loc de muncă, cu durată parțială de lucru, pentru a câștiga bani și a dobândi experiență profesională, pe parcursul studiilor universitare.
- Studenții care au participat deja la ședințe de consiliere apreciază în mod deosebit: activitățile de informare, cunoaștere de sine, învățarea unor tehnici de căutare a unui loc de muncă, sprijinul în dezvoltarea personală, precum și dobândirea unor competențe în sfera managementului personal.
- Rezultatele cercetării evidențiază o serie de valori și atitudini profesionale ale studenților, care îi orientează în luarea deciziei pentru exercitarea unei ocupații, precum: obținerea unui statut profesional adecvat și a unor avantaje economice, afirmarea personală și realizarea profesională.
- În ceea ce privește competențele profesionale și calitățile personale ale practicianului în consiliere, au fost apreciate de către studenți: imparțialitatea, capacitatea de sistematizare a informațiilor, eficiența, capacitatea de a oferi informații pertinente, aptitudinile de comunicare, empatia și ascultarea activă, precum și competențele specializate de consilierea carierei.
- *Feed-back*-ul oferit de studenți în legătură cu condițiile care ar trebui să existe într-un cabinet ideal de consiliere se referă la aspecte, precum: asigurarea unui climat securizant, acordarea unui sprijin adecvat, dezvoltarea unei relații de consiliere bazată pe încredere, valorizare și implicare activă a clientului.

Direcții de acțiune

- Reformularea politicilor și practicilor în domeniul consilierii în contextul abordării învățării pe parcursul întregii vieți și în relație cu politicile active de pe piața muncii, astfel încât acestea să contribuie semnificativ la dezvoltarea capitalului uman.
- Extinderea rețelei de Centre de Informare și Orientare din universități, conform articolului 11 al Ordinului Ministerului Educației și Cercetării, nr. 3235/2005, pentru a susține efortul de adaptare al studenților și profesorilor, în contextul schimbărilor generate de procesul Bologna.
- Susținerea prin intermediul serviciilor de consiliere a reușitei universitare și profesionale a tinerilor, în condițiile armonizării structurilor învățământului superior românesc cu cel european.

Strategii de intervenție

- Creșterea vizibilității Centrelor de Informare și Orientare din universități prin crearea și difuzarea de către consilieri a unor modalități accesibile, atractive de promovare a imaginii, precum și a unor forme inovative și eficiente de furnizare a serviciilor.
- Informarea studenților de către consilierii din universități în legătură cu implicațiile procesului Bologna asupra învățământului superior: Suplimentul la Diplomă, modalitățile de creditare, echivalare și certificare a studiilor, sistemul de credite transferabile, recunoașterea și validarea competențelor absolvenților învățământului superior, facilitarea mobilității academice.
- Sprijinirea studenților în luarea deciziilor asupra propriului parcurs de învățare și traseu profesional, în contextul *“reformei ofertei educaționale a universităților pentru a asigura un învățământ centrat pe student”* (Ordinul MEC, nr. 3235/2005).
- Derularea unor sesiuni de formare continuă pentru consilierii din universități pe teme precum: schimbările determinate de procesul Bologna în învățământul superior sau utilizarea unor metode care facilitează inserția profesională a tinerilor, precum: CV-ul

European, clarificarea valorilor, bilanțul competențelor, proiectul personal și profesional, analiza SWOT, abordările de tip *self help*, tehnicile de luarea deciziei, informarea și orientarea asistată de calculator.

IV.5. Persoane în căutarea unui loc de muncă

Chestionarul este structurat pe trei secțiuni:

- **Date personale** pentru obținerea informațiilor despre situația prezentă a șomerului, perioada de timp de la intrarea în șomaj / pierderea locului de muncă, cauzele care au condus la intrarea în șomaj, profilul personal, vechimea în muncă și genul.
- **Profilul profesional** urmărește investigarea tipurilor de competențe care sunt recunoscute și a modalităților de identificare a acestora și măsura în care sunt dovedite prin documente oficiale.
- **Relația cu consilierul** vizează identificarea modalităților de lucru întâlnite preponderent cu clienții, a celor dezirabile, a factorilor care au determinat sau pot să-l facă pe șomer în viitor să apeleze la serviciile de consiliere, așteptările clientului în legătură cu ședințele de consiliere, natura informațiilor obținute și a celor dorite, sursele alternative de informare, natura problemelor discutate și a nevoilor resimțite, utilizarea de către client a bugetului de timp disponibil și despre stilul de lucru al consilierului.

În ce privește distribuția pe sexe, lotul de investigație a fost format din 56,1% respondenți de sex feminin, 36,8% de sex masculin, un procent mare nerăspunzând la această întrebare.

Date personale

Cei mai mulți dintre respondenți se află în prezent în căutarea unui loc de muncă (82,6%), aproximativ 8,8% beneficiază de ajutor social, iar 1,8% au beneficiat de salarii compensatorii fiind disponibilizați prin ordonanța 22/2004. 5,3% urmează studii universitare, iar 1,8% au absolvit deja studiile universitare.

1	șomer (în căutarea unui loc de muncă)	82,6%
9	beneficiar de ajutor social (416/2001)	8,8%
7	student	5,3%
8	casnică	3,5%
2	șomer "de lux" cu ordonanța (22/2004)	1,8%
4	absolventă de facultate	1,8%

În majoritatea cazurilor, întreruperea activității la locul de muncă a fost inițiată de angajator (50,9%), în 17,5% din cazuri aceasta a fost inițiată de către angajat, iar pentru 3,5% dintre respondenți de către beneficiarul serviciilor oferite de angajat.

Profilul profesional

În ceea ce privește competențele profesionale care le sunt recunoscute persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, pe primul loc se situează competențele tehnice cu un procent de 24,6%. Pe locul al doilea se situează cele necesare în sectorul serviciilor (turism, comerț, asigurări, frizer, barman) cu un procent de 11,7%, iar pe locul al treilea, având relativ aceeași pondere a răspunsurilor se poziționează competențele ingineresti, cele didactice, de comunicare, de managementul resurselor umane și de conducere auto. Dacă acestea din urmă ar fi însumate cu cele din domeniul serviciilor, ponderea competențelor din domeniul serviciilor s-ar situa pe locul doi.

3	competențe tehnice, presupunând studii medii (operator chimist, bobinator, depanator, electrician, lăcătuș)	24,6%
22	servicii (agent turism, comerț, asigurări, croitorie, frizer, barman, pirotehnist)	11,7%
5	competențe didactice, de comunicare și de managementul resurse umane	10,6%

1	competențe ingineresti (studii superioare)	10,6%
28	conducere auto	10,5%
4	competențe practice, manuale (absolvirea a 7/8 clase, fără o calificare)	7,1%
15	profesionalismul (punctualitate, conștiinciozitate, competitivitate, seriozitate, motivare, dăruire, corectitudine, exactitate amabilitate, devotament, spirit critic și inovator)	7,0%
2	lucru în echipă	5,3%
13	nu am competențe profesionale	5,3%
19	zootehnie	3,6%
17	profil sportiv	1,8%
14	nu știu	1,8%

În ceea ce privește documentele oficiale prin care sunt recunoscute abilitățile clienților se constată faptul că cele mai multe dintre competențe sunt recunoscute prin *diplome* (43,9%), pe al doilea loc ca pondere se întâlnesc competențele dovedite prin *certIFICATE* și *adeverințe*, cel mai puțin întâlnite fiind cele dovedite prin *credite universitare* și *foi matricole*.

Aceleași categorii de competențe se regăsesc și în lista celor atribuite exclusiv experienței personale neconfirmate prin parcurgerea vreunei forme de pregătire. Cele mai întâlnite competențele nerecunoscute prin documente oficiale sunt cele de *organizare*, *management* și din *domeniul serviciilor*. Pe locul doi se situează competențele în domeniul *limbilor străine* și *utilizarea calculatorului* și cele echivalente studiilor medii (*electrician*, *tehnician instalații sanitare*, *mecanic*), urmate de cele de *lucru cu oamenii*, de *creștere a copiilor* și cele *meșteșugărești* și de *artizanat*.

Relația cu consilierul

Întâlnirile de consiliere au loc în marea lor majoritate *față-în-față*, doar 10,5% din sesiunile la care au participat respondenții au fost *întâlniri de grup*. Se remarcă procentul nesemnificativ (1,8%) al *sesiunilor de consiliere la distanță*, procent explicabil fie prin lipsa timpului disponibil, fie prin inexistența echipamentului necesar (calculator, conexiune Internet, acces facil la o linie telefonică etc.). Cei mai mulți dintre respondenți (82,5%) sunt mulțumiți cu forma curentă de desfășurare a sesiunilor de

consiliere, iar un procent nesemnificativ de doar 3,5% ar prefera în locul celor curente fie pe cele de grup, pe cele prin Internet sau față-în-față.

Aproximativ 30% dintre persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă nu conștientizează sau nu doresc să împărtășească motivul participării la sesiunile de consiliere, în ciuda anonimității răspunsurilor la chestionar. Doar un procent de 21,1% își motivează participarea la sesiunile de consiliere prin *propria inițiativă, dorința de informare și cunoașterea existenței serviciilor*. Următoarea motivație ca frecvență (19,3%) este *sfatul din partea prietenilor, colegilor, cunoștințelor sau vecinilor*, pe poziția a treia ca incidență în rândul șomerilor fiind *serviciile de pre-concediere*.

6	cunoașterea existenței serviciilor, din propria inițiativă, dorința de informare pentru o posibilă angajare	21,1%
3	recomandarea unor prieteni, colegi, cunoștințe, vecini	19,3%
1	servicii de pre-consiliere, biroul de mediere	10,5%
8	bursa locurilor de muncă	3,5%
4	îndemnul șefului	3,5%
10	mass-media	3,5%
5	sugestia familiei	3,5%
7	pliante distribuite prin poștă	1,8%
2	păstrarea alocației de șomaj	1,8%
9	profesorul, dirigintele	1,8%

Majoritatea șomerilor care au beneficiat de consiliere au recunoscut beneficiile sesiunilor de consiliere, recomandând și altor persoane aflate în situații similare să apeleze la acestea. Pentru 3,5% dintre respondenți sesiunea de consiliere nu a avut un efect pozitiv clar, fapt pentru care șomerii chestionați nu ar recomanda apelul la serviciile de consiliere persoanelor cu probleme similare. Procentul destul de însemnat de aproximativ 23% al șomerilor care nu au răspuns la această întrebare poate indica fie faptul că până în prezent aceștia nu au beneficiat de consiliere, întrebarea fiind ne-relevantă în cazul lor, fie posibilitatea ca procentul celor care nu recomandă altor persoane să fie mult mai ridicat, de până la 26,3%.

În ceea ce privește așteptări șomerilor de la întâlniri de consiliere, răspunsurile variază pentru fiecare variantă de răspuns astfel: cei mai mulți dintre șomeri (15,8%) doresc să se *informeze despre oportunitățile de angajare și formare*; a doua așteptare ca pondere (14%) este cea de

dezvoltare personală și autocunoaștere, restul legate de medierea muncii, recalificare, consultanță pentru deschiderea unei afaceri, condiții preferențiale în acordarea de credite și relații interpersonale fiind menționate în medie de 7% dintre respondenți.

1	informare despre oportunitățile de angajare și formare	15,8%
4	dezvoltare personală, autocunoaștere	14,0%
5	relații interpersonale, grup de lucru	8,8%
2	medierea muncii, recalificare, consultanță antreprenorială	7,0%
3	împrumuturi în condiții avantajoase	7,0%

Aproximativ jumătate dintre cei chestionați apreciază informațiile obținute în sesiunile de orientare ca fiind *foarte importante / utile* (47,4%), un procent de 14% le consideră *interesante* și doar un procent de 1,8% consideră că informațiile obținute *nu le-au fost utile*. În ce privește natura sprijinului primit, cea mai mare parte a șomerilor (47,4%) au beneficiat de *informații referitoare la profesie, calificări și oportunitățile de angajare*, au fost instruiți în *tehnicile specifice de căutarea unui loc de muncă*. Pe locul doi ca pondere sunt *informațiile despre oportunitățile de formare profesională* (17,5%), urmate de *activitățile de sprijin în dezvoltarea personală și autocunoaștere* cu 10,5%.

1	orientare profesională, mediere în muncă	47,4%
10	foarte importante	47,4%
2	formare profesională	17,5%
11	interesante	14,0%
6	dezvoltare personală și autocunoaștere	10,5%
9	juridice	5,3%
8	informații organizatorice	3,5%
7	sfaturi de ordin moral	1,8%
4	nu mi-au fost utile	1,8%

Majoritatea șomerilor (80,7%) prezintă în plus nevoia de *informare despre piața locală / regională a muncii*. Un procent însemnat (28,1%) doresc informații despre *oportunități de participare în diferite proiecte*. Alte nevoi

de informare sunt în ordine *modalitățile de atragere de fonduri* (21,1%) și *mobilitate internațională pentru studiu și muncă* (14,0%).

1	piața muncii locală / regională	80,7%
3	oportunități de proiecte	28,1%
4	modalități de atragere a fondurilor	21,1%
2	mobilitate internațională pentru studiu și muncă	14,0%
5	cursuri	12,3%

Cele mai populare surse alternative de informare pentru șomeri sunt în ordine: *presa, televiziunea, radioul* (54,4%), urmate de *prieteni* cu (49,1%), *Internet* (42,1%), *foști colegi de școală și serviciu și agenții private de selecție și recrutare a forței de muncă* (35,1%). O altă sursă de informare cu o pondere considerabilă este dată de *vecini*.

4	alte media (presă, TV, radio)	54,4%
6	prieteni	49,1%
3	Internet	42,1%
8	agenții private de selecție și recrutare a forței de muncă	35,1%
5	foști colegi de școală și serviciu	35,1%
7	vecini	29,8%
1	instituții publice	24,6%
2	ONG	3,5%

Agențiile de ocupare a forței de muncă sunt instituțiile publice cele mai căutate de către șomeri (71,4%). La o distanță considerabilă ca pondere se află cu un procentaj egal *inspectoratele școlare, bibliotecile și primăriile*, în timp ce *poliția și tribunalele* nu sunt considerate de către nici un șomer drept o sursă utilă de informare în scopul dezvoltării propriei cariere.

Cea mai mare frecvență în cadrul sesiunilor de consiliere cu șomeri o au aspectele legate de *dezvoltarea carierei proprii* cu o pondere de 78,9%. Doar o cincime din totalul timpului sesiunilor de consiliere cu șomeri privesc *viața de familie*, pe ultimul loc situându-se discuțiile referitoare la *petrecerea timpului liber*. În ceea ce privește ponderea aspectelor resimțite de către șomeri ca fiind cele mai acute se constată o valorizare mai

puternică a aspectelor legate de *viața de familie* (57,9%), adică mai mult de jumătate față de sesiunile ținute efectiv pe aceste probleme (19,3%) asociată cu o incidență mai scăzută a aspectelor legate de propria carieră.

Nevoia cel mai des întâlnită în rândul șomerilor este cea de *perfecționare / formare profesională* pentru 24,6% și de *angajare* (19,3%), urmată de cea de *asigurare a unui venit sigur și suficient* (8,8%), de *recunoaștere profesională* (în termeni de competențe) și de *autocunoaștere* (3,5%). Mai sunt menționate, dar în proporție nesemnificativă, nevoile de *profesare în același domeniu cu studiile dobândite*, de *cunoaștere a tendințelor pieței muncii* și de *dobândire a experienței practice*.

1	cursuri de perfecționare / formare profesională	24,6%
4	angajare	19,3%
6	venit sigur și suficient	8,8%
5	recunoaștere profesională, recunoașterea aptitudinilor	7,0%
3	autocunoaștere	3,5%
7	nevoia de a lucra în domeniul pentru care m-am pregătit	1,8%
8	de a cunoaște în permanență tendințele pieței muncii	1,8%
9	experiența practică	1,8%

În ceea ce privește integrarea pe piața muncii nevoia cea mai des întâlnită este *remunerația adecvată* pentru 59,6%, *formarea profesională continuă* (52,6%), *dezvoltarea încrederii în sine, a spiritului de inițiativă, toleranței* pentru 40,4%, *recunoașterea profesională* pentru 33,3%, pe ultimul loc ca importanță situându-se *timpul liber*.

Trei sferturi dintre șomerii chestionați (75,4%) își petrec timpul în scop profesional (*căutare de locuri de muncă, interviuri, cursuri de recalificare sau perfecționare, explorarea a locurilor de muncă*), în timp ce 45,6% îl petrec în *interes personal*. Se constată o superioritate procentuală a celor care preferă să își petreacă *timpul liber* socializându-se (aproximativ un sfert din totalul respondenților își petrec timpul comunicând cu persoanele apropiate), față de cei care își petrec timpul liber în solitudine (doar 1,8%).

1	profesional	75,4%
2	personal	45,6%
3	comunicare și vizite (persoane cunoscute)	24,4%

4	în singurătate, reflecție	1,8%
---	---------------------------	------

Mai concret, șomerii exprimă următoarea ierarhie a nevoilor de consiliere: cei mai mulți (35,1%) au apelat la serviciile de *consiliere în scopul schimbării locului de muncă*, 19,3% au apelat în scopul *alegerii școlii pentru urmarea ciclului superior de școlaritate sau a profesiei*, 17,5% dintre răspunsuri se referă la *probleme de relaționare cu cei din jur* (șef, colegi, beneficiari, partener de viață) și *dileme financiare*. Sunt semnalate și cazuri de imposibilitate de participare a clientului la sesiunile de consiliere din pricina lipsei resurselor necesare de achitarea taxei solicitate la un cabinet privat.

3	schimbarea locului de muncă	35,1%
1	alegerea școlii	19,3%
2	alegerea profesiei	19,3%
5	probleme de relație	17,5%
6	dileme financiare	17,5%
4	rezolvarea sarcinilor curente de muncă	12,3%
7	dorința de a participa la sesiuni de consiliere neîndeplinită din cauza costurilor solicitate	1,8%
8	nu am apelat	1,8%

Pentru soluționarea acestor tipuri de situații, șomerii apelează în cele mai multe cazuri la *membrii familiei* 68,4%, la *consilieri specializați*, în al doilea rând (28,1), apoi la *șeful direct* (24,6), la *colegi*. Ponderea cea mai scăzută o au *Internet-ul, presa scrisă, televiziunea și radioul*.

1	membri de familie	68,4%
8	consilieri specializați	28,1%
2	șeful direct	24,6%
5	colegi	19,3%
3	web	12,3%
4	media (presă, TV, radio)	7,0%

Șomerii care au participat la sesiunile de consiliere apreciază în general foarte pozitiv activitatea consilierilor. Cele mai des menționate calități ale consilierului sunt *profesionalismul, eficiența, informarea adecvată, operativitatea* cu 44,9%. Pe locul doi (26,3%) ca frecvență se află trăsături personale precum *amabilitatea, flexibilitatea, bunăvoința*, urmate pe locul trei de *interactivitate, modernitate, implicare* cu 14,0%. Stilul de lucru al consilierului a mai fost apreciat ca *deschis și comunicativ, obiectiv, concis și direct* sau ca *spirit de inițiativă* în anumite cazuri.

3	profesionist, eficient, bine documentat, operativ	44,9%
2	amabil, înțelegător, calm, respectuos, de încredere, plăcut, conciliant, binevoitor, flexibil, prietenos	26,3%
4	interactiv, modern, participativ, cooperant	14,0%
6	bun ascultător, comunicativ, dispus la dialog	5,3%
1	obiectiv, concis, direct	3,5%
7	spirit de inițiativă	1,8%

Direcții de acțiune

- Dezvoltarea unui plan de măsuri pentru realizării obiectivelor strategice ale UE privind indicatorii care se referă la educația permanentă (de ex.: persoane înscrise în învățământul superior și diminuarea ratei șomajului).
- Promovarea unui pachet de măsuri legislative pentru asigurarea mecanismelor de recunoaștere a competențelor non-formale (de ex.: bilanțul competențelor).
- Extinderea serviciilor gratuite oferite de Centrele de Informare și Consiliere Profesională din rețeaua ministerului muncii și a educației în zonele defavorizate, pentru asigurarea egalității de șanse de informare cu privire la oportunitățile de educație și angajare.
- Promovare în rândul tuturor categoriilor de public-țintă a serviciilor existente, indiferent de mediul de rezidență sau posibilitățile personale de informare.

- Instituirea obligativității angajatorilor de a avea contracte cu serviciile de consiliere pentru asigurarea unor sesiuni periodice de consiliere a angajaților, asemeni parteneriatului cu serviciile de medicina muncii.
- Dezvoltarea de măsuri care să sporească responsabilitatea angajatorului în ceea ce privește proprii angajați și disponibilizarea acestora.
- Asigurarea condițiilor necesare desfășurării activității de consiliere: echipamente, timp disponibil al consilierilor, mediu adecvat.
- Creșterea ponderii și calității serviciilor de informare și orientare și asigurarea acestor activități încă din perioada școlarității mici, astfel încât clienții să dobândească o imagine obiectivă despre momentul și rolul factorilor de decizie în carieră.
- Includerea în ofertele de informare și orientare ale AJOFM a unor informații complete despre piața locală / regională a muncii, oportunități de participare în diferite proiecte și oportunitățile de obținere a unor facilități profesionale.
- Ameliorarea managementului instituțional și al regulamentelor de funcționare în scopul utilizării adecvate a resurselor existente.
- Clarificarea rolurilor și competențelor în cadrul organizației și implementarea de măsuri pentru o mai bună responsabilizare a tuturor membrilor unei instituții.
- Operarea de modificări în cadrul legislativ existent care reglementează atribuțiile și drepturile consilierilor școlari în scopul diminuării ponderii sarcinilor administrative pe care consilierul este obligat să le realizeze.
- Dezvoltarea unor sisteme de monitorizare a evoluției ulterioare a clienților și de primire și gestiune a *feed-back*-ului din partea acestora.
- Trecerea de la evaluarea preponderent cantitativă a activității consilierului la cea preponderent calitativă.
- Reducerea volumului de informații necesare a fi înregistrate de consilierii din AJOFM în programul software, doar la acele date cu utilitate clară în procesul consilierii.

- Suplimentarea numărului de consilieri sau înființarea unor posturi de tutori de clasă care să preia sarcina de realizare a numărului mare de fișe psihopedagogice longitudinale (aproximativ 30 pe clasă) prevăzute în Aria curriculară Consiliere și Orientare.
- Dezvoltarea de măsuri care să permită procesului descentralizării să devină mai operativ și funcțional.

IV.6. Persoane încadrate în muncă

Chestionarul administrat cuprinde 13 întrebări structurate pe două secțiuni: *nevoi de formare profesională* și *nevoi personale*, completat cu întrebări referitoare la *datele personale* și la *experiența în muncă*.

Problematica abordată în prima secțiune (**Nevoi de formare profesională**) vizează:

- Motivația schimbării locului de muncă
- Principalele motive ale alegerii ocupației
- Participarea la cursuri de perfecționare profesională
- Tipuri de cursuri urmate

A doua secțiune (**Nevoi personale**) colectează răspunsuri cu privire la:

- Nevoile de consiliere ale angajaților
- Nevoile de informare ale angajaților
- Competențe solicitate la locul de muncă
- Competențe dobândite prin pregătire formală
- Competențe care ar trebui ameliorate

- Modalități de ameliorare a competențelor
- Oportunități de formare profesională în domeniu
- Colaborarea cu consilierul
- Ocazii de colaborare
- Persoane de sprijin

Datele personale oferă informații despre: ultima formă de școlaritate absolvită, profilul / specializarea, alte calificări profesionale, competențe utile la locul de muncă, genul și vârsta respondenților.

Experiența în muncă include date despre instituția angajatoare, profesia / ocupația, funcția și vechimea în muncă.

Ultima formă de școlaritate absolvită

Din lotul de respondenți, mai mult de jumătate (55,8%) sunt persoane cu studii universitare și postuniversitare, urmași de absolvenți de liceu (28,6%) și învățământ post-secundar (14,3%). Dat fiind procentul foarte mic al respondenților absolvenți de școală generală (1,4%), se deduce o lipsă de omogenitate a grupului țintă pe nivele de școlaritate, în favoarea celor cu pregătire superioară.

Profilul / specializarea

Respondenții specializați în domeniul economic, profil managerial se plasează pe primul loc (37,1%). La diferență procentuală destul de mare (15,7%) se succed cei angajați în educație la egalitate de rang (15,7%) cu cei care dețin ocupații științifice. Rangul trei este ocupat de cei din domeniile tehnice (11,4%). Procente ne semnificative înregistrează respondenții cu specializări lingvistice și teologice, artistice și sportive sau în domeniul TIC (1,4-2,9%). Aceste ponderi pot influența analiza de nevoi ale lotului pe ansamblu.

Alte calificări profesionale

O serie de respondenți se dovedesc dublu calificați, de exemplu, (12,9%) au și competențe tehnice (pe lângă specializarea de bază), sportive sau conducere auto (11,4%), de operare PC sau educative (10%).

Competențe dobândite, dar fără acte doveditoare

Mulți dintre angajați au dobândit competențe pe căi informale: o cincime dintre chestionați (20%) au capacități manageriale (14,3%) s-au format în mecanică fină, telefonie mobilă sau operare PC (7,1%) și-au cultivat aptitudinile artistice, creative, empatică sau de rezistență la stres (7,1%). Ei solicită, de obicei, servicii de consiliere pentru a afla modalitățile de certificare a acestor competențe achiziționate pe cont propriu (30%), la locul de muncă (14,3%), la școală (8,6%) sau în familie (2,9%).

Repartizarea pe sexe

Două treimi (64,3%) dintre persoanele participante la anchetă sunt femei și doar (34,3%) sunt bărbați, ceea ce se apropie, de fapt, de repartizarea pe sexe a populației active la nivel național.

Vârsta

Mai mult de trei sferturi dintre respondenți sunt tineri și foarte tineri (78,6%), 10 persoane (14,3%) sunt adulți între 36 și 50 ani, 4 (5,7%) sunt angajați de vârsta a treia. Aceste distribuții corelează foarte bine cu vechimea în muncă, unde majoritatea se grupează pe categoria 0-5 ani (51,4%) și 6-10 ani (21,4%).

Experiența de muncă

Instituția angajatoare

Respondenții sunt încadrați mai ales în instituții de învățământ (20%), în unități comerciale (18,6%) și în instituții aparținând autorităților publice

centrale (17,1%), celelalte instituții ocupând procente mici (producție – 14,3%) sau ne semnificative.

Profesia

Polarizarea după primele trei ranguri se concentrează pe profesii intelectuale și științifice (61,4%) și pe lucrători cu studii medii din domeniul tehnic – educativ (10%). Demne de menționat mai sunt meșteșugurile (8,6%), comerțul și serviciile (7,1%).

Poziția de încadrare în muncă / funcția

Se relevă o înaltă corelație a funcțiilor cu profesia respondenților: 40 (57,2%) dețin funcții intelectuale și științifice, dar ajung și pe funcții manageriale (11,5%). Lucrătorilor cu studii medii li se atribuie rangul al treilea (12,9%), iar funcțiilor din servicii și comerț, rangul următor (5,7%).

Vechimea în actualul loc de muncă este un item ale cărui informații sunt previzibile pentru o majoritate de populație tânără investigată: 55 de persoane (78,6%) se află la locul de muncă de 5 ani sau mai puțin, 9 (12,9%) de mai puțin de 10 ani, 3 depășesc 11 ani (4,3%).

Fluctuația pe loc de muncă

Deși tânără, populația investigată, se află deja la al doilea sau la al treilea loc de muncă (55,7%) sau chiar la al cincilea sau al șaselea (12,9%); acest fapt exprimă tendința actuală de migrație de pe piața muncii datorată dinamicii și mobilității populației angajate. 18 persoane foarte tinere se află la prima angajare (25,7%), 3 se situează la cealaltă extremă cu schimbarea până în prezent a 7 locuri de muncă (4,3%).

Nevoi de formare profesională și personale

1. Motivația schimbării locului de muncă

Motivația pentru schimbarea locului de muncă cea mai des întâlnită în rândul angajaților este *venitul obținut* (42,9%), pentru aproximativ 20% dintre subiecți motivul îl reprezintă *condițiile de muncă și formarea și dezvoltarea profesională*, iar pe locul trei ca pondere se situează *insatisfacția la actualul loc de muncă și relațiile de muncă* (12,9%). Pentru ultima categorie de respondenți se impun, prin urmare, activități de consiliere în legătură cu ameliorarea relațiilor de muncă și o informare adecvată referitoare la oportunitățile de schimbare a locului de muncă.

2. Principalele motive ale alegerii ocupației

Angajații, în ce privește motivele alegerii ocupației, prezintă următoarea ierarhie: pe primul loc *recunoașterea profesională*, apoi *formarea / dezvoltarea profesională continuă*, urmată de *dezvoltarea încrederii în sine*, a *inițiativii, toleranței*, pe ultimele locuri situându-se *timpul liber*. Această ierarhie corespunde preferințelor altor categorii de clienți (de ex.: șomeri, elevi). Ca și în cazul celorlalte categorii de clienți se constată o atitudine pozitivă față de muncă, timpul liber fiind slab valorizat dacă slujba oferă un venit substanțial.

3. Participarea la cursuri de perfecționare profesională

Se constată o proporție echivalentă a angajaților care au participat la *sesiuni de perfecționare profesională de scurtă și de lungă durată* (45%).

4. Tipuri de cursuri

Cele mai întâlnite domenii de specializare în care respondenții au beneficiat de perfecționare profesională sunt cel *economic-bancar* (25,7%), *educația și domeniul tehnic* (aproximativ 15%), iar cele mai rar întâlnite sunt în *domeniul militar*.

Domenii de specializare	Valori procentuale %
economic-bancar	25,7
educație	15,7
tehnic	14,3
management- formare- legislație	8,6

servicii	8,6
medical	7,1
armată	5,7

Cei mai mulți dintre angajații cu studii superioare au urmat cursurile învățământului superior de stat (28,6%) și doar 8,6% universități particulare. Cea mai mare parte urmează cursurile la zi (27,1%), o pondere apropiată revine celor care frecventează cursurile la distanță (25,7%).

Tipuri de cursuri din învățământul superior		Valori procentuale %
a	universitate de stat	28,6
b	universitate particulară	8,6
c	indiferent	2,9
1	curs de zi	27,1
2	deschis la distanță	25,7
3	frecvență redusă	7,1

5. Nevoile de consiliere ale angajaților

Principalele nevoi de consiliere menționate de angajați, în funcție de importanță, sunt:

- autocunoașterea (24,3%)
- comunicarea și competențele sociale (22,9%)
- competențele antreprenoriale (18,6%)
- învățarea unei limbi străine (14,3%)
- securitatea și stabilitatea (12,9%)
- planificarea carierei (10,0%).

Putem afirma că respondenții au nevoie de sprijin specializat în ameliorarea capacității de autocunoaștere, dobândirea unor competențe sociale, de comunicare și antreprenoriale, pentru învățarea unei limbi străine, asigurarea securității și stabilității la locul de muncă sau pentru dezvoltarea competențelor de planificarea carierei. Analiza datelor evidențiază faptul că

18,6% dintre angajați au clasificat pe locul al doilea aspectele referitoare la *învățarea eficientă*. În societatea cunoașterii, acestea sunt competențe cheie pentru reușita personală și profesională a oricărui cetățean. Răspunsurile ilustrează principalele domenii de intervenție (*consiliere psihologică, consultanță pentru inițierea unei afaceri sau pentru alegerea unor cursuri adecvate de limbi străine, consilierea carierei*) pentru specialistul în resurse umane, care vine în întâmpinarea nevoilor clienților.

6. Nivelul de cunoaștere a limbilor străine

Un procent semnificativ al angajaților implicați în investigație au un nivel avansat de cunoaștere a *limbii engleze*. Cunoașterea limbilor străine este una dintre competențele-cheie, care determină creșterea șanselor la educație, găsirea unui loc de muncă adecvat și facilitează învățarea pe parcursul întregii vieți. De asemenea, respondenții au semnalat preocupări pentru îmbunătățirea nivelului de stăpânire a *limbilor franceză și germană*.

7. Nevoile de informare ale angajaților

Ponderea relativ echilibrată a valorilor procentuale atribuite diferitelor categorii scoate în evidență faptul că respondenții doresc să asimileze informații din domenii variate: oportunități de promovare (32,1%), oportunități de schimbare (25,0%), oportunități de educație și formare profesională (24,6%), piața europeană a muncii (23,1%), oportunitățile de muncă (17,7%). Prin urmare, principalele preocupări ale angajaților investigați vizează dezvoltarea personală și profesională, precum și ocuparea unui loc de muncă mai bun, în spațiul european sau național.

8. Competențe solicitate la locul de muncă

Mai mult de jumătate dintre persoanele intervievate consideră că locul de muncă le solicită *competențele de management și comunicare*. De asemenea, au fost menționate: *trăsăturile psihofiziologice* cu 27,1% dintre alegeri, *competențele de formare profesională continuă* (22,9%) și *trăsăturile de personalitate* (seriozitate, responsabilitate, conștiinciozitate), cu o frecvență de 21,4%.

În concordanță cu ocupațiile exercitate de respondenți se observă că atribuțiile profesionale ale acestora vizează: *asigurarea managementului activității, rezistența la stres, comunicarea eficientă, perfecționarea profesională*.

9. Competențe dobândite prin pregătirea formală

Principalele competențe dobândite prin pregătirea formală, în opinia respondenților, se referă la *formarea profesională continuă* (28,6%), *management și comunicare* (20,0%) și *informatice* (12,9%).

10. Competențe care ar trebui ameliorate

În opinia angajaților, competențele profesionale care necesită îmbunătățire sunt următoarele: de *management și comunicare* (27,1%), referitoare la *dezvoltarea unor trăsături de personalitate* (22,9%) și *formarea profesională continuă* (14,3%).

11. Modalități de ameliorare a competențelor

Angajații implicați în investigația noastră au apreciat faptul că ameliorarea competențelor se poate realiza în cadru: *informal* (47,1%) și *formal* (42,9%).

12. Oportunități de formare profesională în domeniu

Mai mult de jumătate dintre respondenți au menționat că dețin informații despre *oportunități de formare profesională*, în timp ce 21,4% nu au astfel de informații.

13. Colaborarea cu consilierul

Doar 30,0% dintre angajații intervievați au solicitat sprijin din partea consilierului, în timp ce 68,6% nu au colaborat cu acesta

14. Ocazii de colaborare

Principalele situații de consiliere, în cazul angajaților, au vizat: *consilierea carierei* (11,4%), *perfecționarea profesională* (7,1%) sau *autocunoașterea și dezvoltarea personală* (4,3%).

15. Persoane de sprijin

Un procent de 82,9% dintre angajați discută *dificultățile întâmpinate cu familia*, în timp ce 51,4% dintre aceștia preferă *prietenii*, iar 37,1% utilizează *reflecția personală*. Semnificativ este faptul că 21,4% dintre angajați solicită *sprijinul specialistului consilier / psiholog* pentru depășirea dificultăților.

Concluzii

- Se constată la persoanele angajate în muncă o nevoie de sprijin specializat în dezvoltarea și ameliorarea capacității de autocunoaștere, sociale, de comunicare și antreprenoriale, pentru învățarea unei limbi străine, asigurarea securității și stabilității la locul de muncă, cât și de planificarea carierei.
- Principalele preocupări ale angajaților vizează dezvoltarea personală și profesională, precum și ocuparea unui loc de muncă adecvat, în contextul integrării României în Uniunii Europene.
- Competențele solicitate angajaților la locul de muncă vizează: asigurarea managementului activității, rezistența la stres, comunicarea eficientă și perfecționarea profesională.
- În opinia respondenților, principalele competențe dobândite prin pregătire formală sunt: informatice, referitoare la formarea profesională continuă, de management și comunicare.
- Mai mult de jumătate dintre respondenți au menționat că dețin informații despre oportunități de formare profesională, dezvoltarea lor profesională putându-se realiza atât în cadru formal, cât și informal

- Principalele situații de consiliere, în cazul angajaților, au vizat: consilierea carierei, perfecționarea profesională și autocunoașterea / dezvoltarea personală.
- Cercetarea indică o disponibilitate crescută pentru muncă a angajaților dacă venitul obținut este unul corespunzător; recunoașterea și dezvoltarea profesională reprezintă argumentele principale în schimbarea locului de muncă, timpul liber fiind un factor mai rar întâlnit.

Direcții de acțiune și strategii de intervenție

- Dezvoltarea unor politici naționale pentru asigurarea condițiilor de recunoaștere a competențelor dobândite în cadru non-formal și informal.
- Includerea în fișa postului consilierului a atribuției de informare a angajaților în legătură cu posibilitatea recunoașterii competențelor și cu modul cum își pot valorifica achizițiile dobândite pe tot parcursul individual de educație și formare profesională.
- Promovarea vizibilității serviciilor de consiliere și orientare, inclusiv în rândul persoanelor angajate, pentru ameliorarea relațiilor de muncă ale acestora și/sau a re-orientării profesionale.
- Conștientizarea angajaților asupra importanței motivației intrinseci profesionale în alegerea unui loc de muncă pentru a contrabalansa puternica motivație financiară; în caz contrar, apar situații frustrante în care angajații sunt nevoiți să muncească pentru un venit insuficient din lipsa altor oportunități de angajare.
- Promovarea unei informări comprehensive și relevante a absolvenților, șomerilor sau angajaților care doresc să își schimbe locul de muncă în funcție de oportunitățile de angajare existente în țările Uniunii Europene.

IV.7. Consilieri din companii private

Chestionarul aplicat inspectorilor de resurse umane / consilierilor din companii a cuprins 34 de întrebări, structurate pe următoarele tematici:

- profil profesional (24 întrebări),
- relația cu beneficiarii (6 întrebări),
- personalitatea consilierului (4 întrebări).

Întrebările referitoare la **profilul profesional** au vizat *pregătirea inițială și continuă a consilierilor* (competențele necesare, modalitățile de dobândire a acestora, nevoi de formare, dacă practicienii sunt informați cu privire la sursele sau oportunitățile de formare), *activitatea în echipă și rețea, instrumente și echipamente utilizate* în activitatea curentă.

Întrebările referitoare la **relația cu beneficiarii** au vizat tipurile de clienți care solicită servicii de consiliere, situațiile specifice pentru care aceștia solicită ajutorul profesionistului, nevoile de informare ale clienților, modurile de interacțiune cu clienții, *feed-back-ul* primit de la aceștia.

Întrebările referitoare la **personalitatea consilierului** au vizat definirea misiunii profesionale, identificarea motivelor pentru care a fost aleasă profesiunea de consilier, prezentarea obstacolelor întâlnite în activitatea de consiliere, activitatea de cercetare personală (crearea / adaptarea unor instrumente de lucru și impactul acestora asupra beneficiarilor), nevoile consilierului în momentul prezent.

De asemenea, în chestionar au fost incluși 7 itemi care să ofere informații cu privire la **datele personale** (gen, vârstă) și **experiența profesională** (instituția angajatoare, profesia, funcția, vechimea în muncă, vechimea la actualul loc de muncă).

Lotul de subiecți care au răspuns la chestionar a cuprins 15 persoane din județele pilot. Atunci când, pe parcursul acestui capitol vom utiliza termenul de „respondenți” sau cel de „consilieri din mediul privat” incluși în

cercetare” vom avea în vedere numai răspunsurile oferite de cei 15 practicieni din mediul privat.

Considerăm că numărul mic al subiecților incluși în lotului interviuat nu permite, desigur, generalizarea răspunsurilor la întreaga categorie profesională a consilierilor din mediul privat, dar de oferă o imagine cu privire la câteva aspecte al activității acestora. Menționăm că nu există, până în momentul de față, o altă cercetare asupra acestei categorii profesionale.

De asemenea, va fi interesant să comparăm rezultatele obținute în urma aplicării chestionarelor pe acest lot cu rezultatele obținute pe lotul de consilieri care lucrează în sistemul public (consilieri din rețelele Ministerului Educației și Ministerului Muncii). Deoarece un număr de întrebări din cele două chestionare aplicate lotului de consilieri din companii private și celui de consilieri din sistemul public au fost comune, vom putea avea o imagine mai detaliată asupra activității de consiliere în general, dar și asupra similitudinilor / diferențelor pentru cele două loturi, în funcție de criteriul „mediu de muncă stat-privat”.

În funcție de **repartizarea pe sexe** a respondenților, numai un sfert dintre aceștia (26,7%) sunt bărbați, ceea ce confirmă ponderea mare a femeilor (73,3%) implicate în activități de educație / sprijin în general și de consiliere în special, indiferent de mediul de lucru (public sau privat).

În funcție de **profesie**, majoritatea respondenților (80%) au pregătire de bază în domeniul științelor socio-umane (psihologia, asistența socială), ceea ce confirmă profesionalizarea activității de consiliere și importanța pregătirii inițiale în domeniul cunoașterii omului. Aproximativ 13% dintre respondenți au o pregătire de bază în domeniul economie-matematică și 6% în management.

Datele cu privire la **încadrarea în muncă** evidențiază poziții în departamentele de resurse umane din companii (33%), practicieni în aria psihologiei, logopediei (25%), inspectori în cadrul departamentelor de informare și consiliere profesională din ANOFM / AJOFM (20%) și directori de instituții și companii (6%).

80% dintre respondenți au **vârste** cuprinse între 20 și 35 de ani, ceea ce confirmă numărul mare al tinerilor implicați în activități de consiliere și statutul relativ recent consolidat al consultantului din domeniul resurselor umane.

În funcție de **vechimea în muncă**, 47% dintre respondenți sunt la începutul carierei (cu vechime în muncă de maxim 5 ani), 32% au o vechime de 6-10 ani și procente mici de 6% au vechime în muncă de 11-15 ani, 16-24 ani sau peste 25 de ani.

În funcție de **vechimea la actualul loc de muncă** 92% dintre respondenți au o vechime cuprinsă între 1 și 5 ani, numai 8% au vechimea de 6-11 ani. Din lotul de subiecți intervievați nu au făcut parte respondenți cu vechime la actualul loc de muncă mai mare de 11 ani.

1. Formarea inițială și continuă a consilierilor

- **competențele profesionale solicitate în activitatea de consiliere**

86,7% dintre respondenți au identificat *competențele de comunicare* ca fiind maximal solicitate în activitatea curentă și le-au acordat în acest sens locul întâi), dar și *lucrul în echipă* (46,7% dintre respondenți acordat acestei competențe tot locul întâi). *Competențelor de proiectare* și de *management* sunt le sunt atribuite locul doi de către 46,7% respectiv 40% dintre respondenți, în timp ce *competențele didactice* nu sunt considerate a fi foarte solicitate (sunt clasate pe locul următor).

Competențele profesionale în consiliere	Valori procentuale %		
	1*	2*	3*
comunicare	86,7	6,7	6,7
lucru în echipă	46,7	26,7	13,3
management	26,7	40,0	20,0
proiectare	26,7	46,7	13,3
didactice	13,3	33,3	40,0

* (nivel 1= maxim, nivel 2= mediu, nivel 3 = minim)

- **modalitatea de achiziționare a competențelor solicitate de activitatea de consiliere**

Răspunsurile respondenților au subliniat faptul că anumite competențe au fost bine dobândite prin procesul de formare inițială. Astfel, pentru *competențele de comunicare și de lucru în echipă*, 74,3% respectiv 60% dintre respondenți au acordat nivelului de achiziționare a acestor competențe prin formare inițială locul întâi. *Competențele de management și proiectare* au fost slab dobândite prin formare inițială (20% dintre respondenți au acordat locul întâi și 33,3%, respectiv 40% locul doi). Competențele didactice au putut fi achiziționate prin formare inițială, însă numai 6,7% au acordat locul întâi, cele mai multe răspunsuri (60%) au acordat locul doi nivelului achiziționării acestei competențe.

- **competențe care v-ar face un consilier mai bun**

Peste jumătate (53,4%) dintre respondenți au specificat *competențe de management* (lucru în echipă, organizatorice, comunicare, proiectare, mediere, managementul timpului), 40% au menționat *abilitățile de învățare continuă* (abilitatea de a obține informații, cunoștințe despre studiul grupului, devianță, urmarea unor specializări postuniversitare, realizarea schimburilor de experiență). Un procent de 26,7% consideră că ar deveni un consilier mai bun dacă și-ar dezvolta *competențele de relaționare cu clientul* (empatie, orientare spre client, creativitate) și un procent mic (6,7%) consideră că *dotarea mai bună a cabinetului* i-ar face consilieri mai buni.

Remarcăm faptul că majoritatea respondenți consideră că *abilitățile și competențele de management* i-ar face profesioniști mai buni. De asemenea, considerate importante sunt și *competențele de învățare continuă*, dar și cele de *relaționare cu clientul*.

Competențele care i-ar face pe consilieri mai buni profesioniști pot fi achiziționate, conform răspunsurilor respondenților, fie informal, fie formal. Remarcăm totuși ponderea mai mare cu aproape 6 procente a răspunsurilor care susțin achiziționarea competențelor pentru un consilier mai bun *pe cale informală* (60% pe cale informală față de 53,3% pe cale formală).

Putem concluziona din răspunsurile obținute la cele două întrebări că *abilitățile și competențele care i-ar face consilieri mai buni* (management, învățare continuă, relaționare cu clientul), în opinia respondenților, pot fi

dobândite atât formal, cât și informal, dar cu șanse mai mari de achiziționare pe cale informală.

- **competențele deținute și nevalorificate îndeajuns**

Deși dețin *competențe de management* (inițiativă, creativitate, lucru în echipă, capacitate de decizie, comunicare, proiectare - menționate de mai mult de jumătate dintre respondenți (50,9%), *competențele științifice* (statistică socială, psihologie socială- menționate de un procent de 13,3% de respondenți) și *abilitățile didactice* - amintite de un procent mic de 6,7%, consilierii din companii private consideră că nu le valorifică îndeajuns. Putem explica acest fapt prin specificul activității de consiliere individuală (menționată ca activitate dominantă într-o întrebare anterioară) care este centrată mai mult pe oferirea ajutorului direct și pe activități practice cu clienții decât pe management, informare, cercetare științifică sau activități pedagogice / didactice.

Totuși, consilierii simt nevoia valorificării mai înalte a acestor abilități, iar printre modalitățile propuse, 26,6% identifică *mediul de lucru* (deschis, facilitator și mai puțin tradiționalist), *timpul și lărgirea ariei de activități*. 20% dintre respondenți au considerat că formarea continuă ar putea fi o modalitate adecvată de valorificare a acestora (reactualizarea cunoștințelor în domeniu, studii și cercetări, înțelegerea relațiilor interumane), 20% au considerat că un management mai bun (delegarea responsabilităților, abilități organizatorice), iar 6,7% au considerat că situațiile critice (punerea în fața unui fapt de gravitate mare) i-ar constrânge să își utilizeze și să-și valorifice mai bine competențele.

Exemple de incidente critice din activitatea de consiliere (prezentări ale respondenților):

- În cadrul unui program de implementare a unui nou sistem de evaluare, o parte a echipei a înțeles „vericolul” evaluării performanțelor personale și a boicotat procesul de implementare.
- O persoană aflată în stare de ebrietate nu dorește să accepte serviciile de informare și consiliere.
- Conflict grav între angajați.
- Accident de muncă - a fost nevoie de intervenție pentru

diminuarea emoțiilor negative cauzate de traumă.

- *Motivația extrinsecă a beneficiarului pentru a veni la consiliere (vine la consiliere pentru “ca așa trebuie”).*
- *Lipsa de responsabilitate și considerație a colegilor față de alți profesioniști.*
- *Contestarea rezultatului expertizei psihologice de către clienți cu tulburări psihice (atunci când este declarat incompetent pentru anumite ocupații și sisteme de muncă).*
- *Nemulțumiri legate de insuficiența posturilor sau de încadrare.*

- **nevoi de formare ale consilierilor**

Răspunsurile au reliefat faptul că nevoile profesionale ale consilierilor din companii private se îndreaptă cu preponderență spre *cursuri de scurtă durată* (66,7%), de preferință studii postuniversitare (46,7%), sub forma învățământului deschis la distanță (40%). Remarcăm nevoia de implicare în activități de scurtă durată, de specializare / aprofundare într-un anumit domeniu și care să nu necesite prezența față în față.

Aceste date vin să susțină realitatea unei profesii care necesită *formare și învățare continuă*, în primul rând pentru aprofundarea / actualizarea pregătirii de bază. Cercetarea, studiile de licență (o a doua facultate / re-specializare), studiile de lungă durată sau cursurile la zi nu mai sunt atractive, explicabil prin faptul că întreruperea de lungă durată și absența de la locul de muncă, chiar dacă de fac în scopul instruirii, ar putea avea mai degrabă consecințe negative decât beneficii pentru consilieri (angajatorii doresc persoane specializate, dar care să nu își întrerupă activitatea în cadrul companiei).

Tipul instituției (stat-privat) nu reprezintă un criteriu important de selecție pentru formare.

- **surse de formare pentru consilieri**

Respondenții au ca surse de informare, în proporție de 46,7%, instituțiile de învățământ superior / postuniversitare. Același procent au menționat pentru organizații și companii private (care oferă formare). 13,3% dintre respondenți sunt informați despre surse de formare virtuale, iar un procent

de 6,7% preferă studiul individual sau cursurile oferite de organizații acreditate (de ex.: Consiliul Psihologilor din România).

Surse de formare	Valori procentuale %
instituții de învățământ superior / postuniversitare	46,7
organizații private (de formare)	46,6
mediul virtual	13,3
organizații de acreditare	6,7
studiu individual	6,7

Constatăm procentul mare obținut de instituțiile de învățământ superior ca furnizori de formare în domeniul consilierii, precum și cursurile oferite de companii private. Învățarea la distanță și mediul virtual vin să completeze informarea respondenților cu privire la surse de formare.

- **oportunități de formare pentru consilieri**

Un număr mare de respondenți (73,3%) cunosc surse de formare în domeniu și același procent a participat la *întâlniri profesionale* în ultimul an, ceea ce confirmă nevoile de formare permanentă ale consilierilor din companii, precum și concordanța între informare cu privire la oportunitățile de formare și punere în practică (participarea efectivă la formare continuă).

Astfel, la *activități de perfecționare* (instruire, cursuri sau schimburi de experiență) au participat aproape jumătate dintre respondenți. Urmează participarea la *sesiuni de comunicare, seminarii și conferințe* (frecventate de 33,3%) și de *întâlniri de consultanță* (26,7% dintre respondenți). Alte *întâlniri profesionale* menționate au fost, în ordinea importanței: *întâlniri de contractare* (13,3%), *burse de locuri de muncă* pentru elevi și studenți (6,7%) sau *comisii de muncă* (6,7%).

Întâlnirile profesionale la care au participat consilierii din companii au fost organizate de centre de formare continuă (73% dintre respondenți), universități (60%) sau ONG-uri (40%).

Remarcăm implicarea mare a respondenților în activități de formare / informare în domeniul de specialitate, organizate fie de instituții universitare, fie de centre de formare. Aceste rezultate sunt în concordanță cu răspunsurile respondenților privind motivele alegerii profesiei de

consilier și anume nevoi de dezvoltare personală și profesională, precum și de stabilire de contacte și relații.

- **informații care sunt greu accesibile sau lipsesc consilierilor**

Activitatea consilierilor din companii este îngreunată de lipsa informațiilor despre *mobilitate pentru studiu sau muncă* (80% dintre respondenți menționează lipsa sau accesul greu la astfel de informații). 66,7% dintre respondenți resimt lipsa sau accesul greu la informații *despre modalități de atragere a fondurilor*, 60% nu au informații despre *oportunitățile de proiecte*. Un procent de 20% dintre respondenți au nevoie de mai multe informații despre *piața muncii locală / regională* în timp ce 13,3% nu au informații despre *cursuri în domeniu*.

Îmbunătățirea accesului la aceste informații se poate face, în opinia a mai mult de jumătate dintre respondenți prin *efort personal de informare* constând în parcurgerea materialelor informative, căutarea resurselor pe *Internet* sau *participarea la activități de informare*. Circa un sfert (26,6%) consideră că *transparența informațiilor* (publicitate, mediatizare, organizarea și gestionarea mai bună a informațiilor prin crearea unui birou / oficiu / centru) ar conduce la accesul mai bun al profesioniștilor la informații de specialitate.

2. Munca în echipă, rețeaua și instrumentele utilizate în consiliere

- **relația cu colegii de specialitate și munca în rețea**

Aproape jumătate dintre respondenți (46,6%) consideră că au învățat de la colegii de specialitate *abilitățile de a fi manageri mai buni* (lucru în echipă, tranșarea clară a atribuțiilor, responsabilitate, obiectivitate, proiectare, organizare). Alte aspecte pozitive identificate la colegi și menționate fiecare de către un procent de 26,7% dintre respondenți au fost *abilitățile sociale* (oferirea de consultații, discuții, comunicare, negociere, relaționare cu clienții), *calitățile personale* (autocontrol, răbdare, suport emoțional, empatie) și *formarea continuă practică de colegi* (informații noi în domeniu, pregătire continuă, tehnici de instruire).

Ca aspectele negative ale colegilor au fost menționate de către 20% dintre respondenți *punctele slabe* (invidie, auto-suficiență, lentoare în reacții), și cu ponderi egale *abilitățile reduse de comunicare, existența prejudecăților și nevalorificarea resurselor* (6,7%).

Colaboratorii consilierilor din mediul privat cel mai des menționați în răspunsurile respondenților sunt chiar membrii organizației din care fac parte (colegii de la mediere / informare, șefii / conducerea, alți membri ai organizației, în proporție de 80%), ceea ce indică o bună inserție profesională a consilierului, o bună relaționare cu membrii și conducerea, o bună conlucrare pentru rezolvarea situațiilor-problemă apărute în organizație.

În proporție de 26,7% consilierii colaborează cu medici și psihologi din sistemele de sănătate (medici, psihiatri, psihoterapeuți), 20% dintre profesioniștii colaborează cu firme de același profil și reprezentanți ai departamentului resurse umane ai firmei beneficiare. Un procent mic de consilieri din mediul privat (6,7%) colaborează cu diferite ONG-uri sau accesează resurse direct de pe Internet (6,7%).

- **echipamente și auxiliare utilizate**

Aproape trei sferturi (73,3%) dintre respondenți declară că utilizează în activitatea de consiliere mijloace TIC (PC / laptop, imprimantă, alte echipamente de comunicare, proiector, casete video), 46,7% utilizează instrumente specifice (baterii de teste, teste de limbaj sau chestionare), 26,7% se folosesc materiale informative scrise (de ex.: mape cu informații, broșuri, pliante, afișe, profile ocupaționale, COR), iar 26,7% utilizează alte rechizite (flipchart, oglindă, jocuri, povestiri, cărți, fișe de lucru).

Constatăm utilizarea mare a mijloacelor ICT în activitățile de consiliere individuală și de grup (conform unui răspuns anterior, respondenții au spus că nu utilizează metoda consilierii la distanță decât în mică măsură), ceea ce aduce un plus de inter-activitate activităților directe cu beneficiarii. Remarcăm, de asemenea, îmbinarea metodelor obiective de cunoaștere a resurselor și abilităților personale (teste, chestionare) cu metode ce presupun utilizarea diverselor rechizite (învățare experiențială) și cu utilizarea metodelor de planificare și dezvoltare a carierei (ex.: profile ocupaționale). În corelație cu răspunsul respondenților la întrebarea care viza situațiile pentru care se prezintă clienții la consiliere, putem

concluziona că există o diversitate de instrumente utilizate și o mare profesionalizare și adaptabilitate a consilierului la cerințele fiecărui caz în parte.

- **crearea / adaptare instrumentelor de consiliere**

În ceea ce privește crearea sau adaptarea unor instrumente de consiliere, jumătate dintre respondenți s-au implicat într-o astfel de activitate: 40% dintre respondenți au creat teste / chestionare, 20% postere sau fișe, 13% pagini web și un procent mic (6,7%) au dezvoltat un forum de discuții. Instrumentele create au fost primite foarte bine sau bine de către majoritatea dintre beneficiari (consideră 60% dintre respondenții implicați în cercetare).

3. Relația consilierului cu beneficiarii

- **cine sunt clienții serviciilor de consiliere din mediul privat**

40% dintre respondenți au menționat angajații firmelor, 26,6% dintre respondenți au specificat adulții / persoanele în căutarea unui loc de muncă, 13,3% oferă servicii pentru voluntari sau cadre didactice, alți 13,3% se ocupă de persoane bolnave sau beneficiari din Direcția Generală pentru Asistența și Protecția Copilului - DGASPC), în timp ce 7% au ca beneficiari companii (marketing, distribuție, producție).

Constatăm preponderența adulților (angajați sau șomeri) ca principali beneficiari ai serviciilor de consiliere din mediul privat.

De asemenea, putem clasifica beneficiarii în două categorii:

- persoane / instituții în dificultate, caz în care serviciile de consiliere sunt solicitate pentru ameliorarea problemelor deja existente la nivel individual sau instituțional (adulți în căutarea unui loc de muncă, bolnavi, companii care solicită servicii de consiliere);
- persoane / instituții care utilizează serviciile de consiliere pentru optimizarea activității (consiliere pentru angajați, colegi, membrii organizației și familiile lor, consiliere ca serviciu complementar beneficiarilor DGASPC – caz în care serviciile de consiliere au un

rol pro-activ, de facilitator al interacțiunilor în cadrul instituției și, putem presupune, de creștere a motivației și eficienței muncii).

- **forme de interacțiune cu clienții**

Constatăm utilizarea pe scară largă a *formelor „tradiționale” de consiliere* (față în față și de grup) și o pondere mai mică a consilierii la distanță. Toți respondenții (100%) au specificat consilierea individuală, din care 73% au menționat și consilierea de grup, iar 20% consilierea la distanță. Acest lucru poate fi interpretat prin necesitatea implicării directe a consilierului din instituții private în ameliorarea problemelor existente sau optimizarea relațiilor de muncă, beneficiarii fiind persoane cu care consilierul trebuie să desfășoare activități concrete (fie consiliere față în față pentru problemele concrete ale angajatului sau ale celui care caută un loc de muncă, fie formare / consiliere de grup pe teme de comunicare, relaționare, *team building*). Consilierea la distanță (prin telefon sau *Internet* - ca cele mai frecvente forme) este încă un domeniu în dezvoltare în România.

- **situațiile în care clienții solicită consiliere**

Cele mai multe situații de consiliere au fost cele în care clienții au solicitat sprijinul pentru *securitatea și stabilitatea personală sau a altora, dobândirea sau dezvoltarea competențelor sociale / de comunicare, autocunoașterea* (interese, aptitudini, stil de învățare), *rezolvarea conflictelor și planificarea carierei*. Mai rar clienții au solicitat servicii de consiliere pentru *ameliorarea stilului de viață, dezvoltarea competențelor antreprenoriale, dezvoltarea unor competențe de învățare eficientă și de utilizare a calculatorului*. Situațiile pentru care s-a solicitat foarte rar consiliere au fost: *dezvoltarea creativității, a exprimării artistice, a ritmului și mișcării precum și învățarea unei limbi străine*.

Constatăm că principalele situații în care clienții (adulți) solicită consiliere se referă la intervenții pentru *ameliorarea calității vieții personale și a relațiilor cu ceilalți*, dar și la *situații de planificare și dezvoltare a carierei* (găsirea unui loc de muncă, informații privind cursurile de formare continuă etc.). Aceasta datorită faptului că specificul vieții de adult reclamă inserție profesională reușită și întemeierea unei familii, cu alte cuvinte *dezvoltarea*

abilităților specifice și mai puțin centrarea pe activități de învățare (învățare eficientă, limbă străină, calculator, competențe antreprenoriale).

Interesul pentru consiliere în activități artistice este extrem de scăzut, deoarece majoritatea activităților pe care angajații companiilor le desfășoară nu presupun componente de ritm și mișcare sau nu necesită un grad crescut de creativitate.

- ***feed-back* de la clienți**

80% dintre respondenți declară că, de regulă, primesc *feed-back* pozitiv de la clienți (apreciere, *feed-back* foarte bun, raportat la încadrarea cu succes în muncă a beneficiarilor). Surprinzător este faptul că aproape jumătate dintre respondenți (40%) declară că primesc *feed-back* negativ, iar un procent mic (6,7%) nu primesc deloc *feed-back*. Constatăm astfel că deși există multe cazuri în care consilierul a fost performant și clientul a fost mulțumit de serviciile primite, există și cazuri de eșec, în care *feed-back*-ul clienților e negativ, cazuri care pun în discuție performanța și eficiența muncii consilierului.

Deoarece răspunsurile privind obstacolele în consiliere au pus în evidență, în principal, factori de sistem sau de natură umană, putem atribui eșecurile (cazurile în care s-a primit *feed-back* negativ) fie factorilor externi (dotări materiale necorespunzătoare, fișa postului care nu specifică foarte clar atribuțiile consilierului) fie factorilor umani (de ex.: atitudinea refractară a clientului, slaba pregătire a consilierului pentru rezolvarea unor cazuri mai speciale). Există cu siguranță și cazuri care nu pot fi soluționate, însă se impune efort mai mare de adaptare a consilierului la mediul de lucru mai puțin favorabil, pregătirea continuă pentru dezvoltare profesională, sensibilitate la problemele personale ale clientului.

- **nevoi de informare ale clienților**

Dintre informațiile solicitate de către clienți, *oportunitățile de promovare în domeniul în care își desfășoară activitatea* au constituit o nevoie dominantă (consilierii au identificat această nevoie de informare ca fiind cea mai acută la clienți și au clasat-o pe locul întâi). Următoarele tipuri de informații solicitate au fost, în ordine, informații despre *oportunitățile de muncă* (locul doi), *oportunitățile de educație și formare profesională* (locul trei) și

servicii sociale disponibile (sănătate, îngrijire / recuperare, timp liber etc. - locul patru). Mai puțin solicitate au fost informațiile despre oportunitățile de *schimbare a locului de muncă* (locul cinci), *piața muncii din România* (locul șase), iar cele mai puțin solicitate au fost informațiile despre *piața muncii europeană* (ultimul loc în clasamentul celor mai solicitate informații de către clienți).

Aceste date trebuie interpretate ținând cont de categoriile de clienți care au solicitat consiliere. Astfel, deoarece beneficiarii sunt preponderent adulți angajați, dar și șomeri sau persoane în căutarea unui loc de muncă, considerăm îmbucurătoare preocuparea majoră a acestora pentru identificarea oportunităților de promovare în același domeniu, de învățare și formare continuă. Ipoteza unei forțe de muncă stabile, care dorește să își găsească un loc de muncă în țară și să se perfecționeze este susținută și de lipsa de interes pentru schimbarea locului de muncă, pentru dinamica pieței muncii naționale și europene (cercetarea a fost făcută cu un an înaintea aderării la UE). Este ușor de anticipat că va exista o creștere masivă a solicitărilor cu privire la piața muncii europene după aderarea României la comunitatea țărilor europene, odată cu diminuarea / dispariția restricțiilor și condițiilor birocratice pentru munca în străinătate.

4. Personalitatea consilierului

- **motivele alegerii profesiei de consilier**

Dintre motivele pentru care a fost aleasă profesia de consilier pe primul loc se situează *dezvoltarea personală* (încredere în sine, inițiativă etc.). Aceasta a fost desemnată de 61,5% dintre respondenți ca fiind cea mai importantă motivație pentru alegerea profesiei. În urma acestui răspuns, putem interpreta alegerea profesiei de consilier în două modalități:

- alegerea profesiei s-a făcut datorită posibilităților de optimizare a propriei persoane (de unde am putea deduce că anumite tipuri de personalități se îndreaptă spre anumite profesii ca modalitate de *self-care*: astfel, spre consiliere se îndreaptă persoane cu mai puțină încredere în sine, fără inițiativă etc. deoarece profesia de consiliere, prin specificul, ei creează condițiile de cunoaștere / informare

asupra ființei umane și ca atare conduce spre ameliorare / dezvoltare personală) sau dimpotrivă, o variantă mai optimistă;

- spre alegerea profesiei de consilier s-au îndreptat acele persoane care dispuneau deja de abilitățile specifice (încredere în sine, inițiativă etc.) și care au găsit, astfel, cadrul oportun pentru valorificarea și punerea lor în practică. Rămâne ca cercetări viitoare să aprofundeze relația dintre tipul de personalitate, motivația alegerii profesiei și abilitățile concrete solicitate de respectiva profesie.

Al doilea motiv de alegere a profesiei de consilier îl reprezintă *formarea și dezvoltarea profesională continuă* (58,3% dintre respondenți au atribuit acestui motiv locul doi), urmat de *posibilitatea inițierii unor contacte și relații* (motiv pe care 35,7% dintre respondenți l-au văzut chiar pe primul loc, ca cel mai important motiv de alegere a profesiei).

Recunoașterea profesională reprezintă un motiv nu prea puternic pentru alegerea profesiunii (totuși, 25% dintre respondenți o consideră a fi primul motiv).

Considerate ca neimportante în alegerea profesiei de consilier sunt *remunerația și timpul liber* (16% dintre participanți situează, totuși, fiecare dintre aceste motive pe locul trei).

Astfel, putem concluziona că în alegerea profesiei de consilier, conform răspunsurilor oferite de către consilierii din companii, sunt foarte importante dezvoltarea personală / profesională și posibilitatea inițierii unor contacte / relații. Constatăm o puternică motivație intrinsecă legată de posibilitățile de dezvoltare oferite de practicarea profesiei, în timp ce motivația extrinsecă (bani, timp liber) este secundară. Acest lucru este specific meseriilor de într-ajutorare, în care remunerația nu e privită ca un factor determinant în alegerea profesiei, după cum nici posibilitatea de a avea timp liber mai mult. De asemenea, putem interpreta răspunsurile respondenților și în sensul în care profesioniștii sunt dispuși să își desfășoare activitatea și în condiții materiale precare sau în absența timpului liber, ceea ce poate conduce la acceptarea unui număr mare de sarcini, la supra-încărcare, fără ca munca să fie remunerată corespunzător, recompensa materială fiind secundară posibilităților de dezvoltare personală și profesională.

- **ce vă atrage la profesia de consilier**

Respondenții declară că dintre fațetele profesiei practicate, sunt atrași în primul rând de *într-ajutoare și comunicare cu oamenii* (80% dintre consilierii din companiile private sunt atrași de interacțiunea cu oamenii / ajut oamenii / relația cu clienții, relaționare interumană, comunicarea, *feed-back-ul* de la clienți), apoi de posibilitățile de *dezvoltare personală și profesională* (realizări profesionale, dezvoltarea relațiilor profesionale, diversitatea activităților, dezvoltare personală – declară un procent de 26,6% dintre respondenți) și de activitățile prin care este optimizat *climatul organizațional* („încerc să le creez un mediu confortabil de muncă”, dezvoltarea abilităților de înțelegere a sistemului și a informației - declară 13,3%).

- **misiunea profesională a consilierilor**

În viziunea a 60% dintre respondenți, misiunea profesională a consilierilor din mediul privat o reprezintă *consilierea carierei* (sprijin pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă, recrutare, selecție, repartiție în muncă, consiliere și testarea aptitudinilor). 40% dintre respondenți își asumă misiunea de *dezvoltare a sistemului de resurse umane* (eficientizarea activității, inter-relaționare, prevenirea stresului ocupațional, dezvoltare organizațională, ameliorarea climatului organizațional), 33,3% consideră că trebuie să ofere *ajutor personal* (terapie, expertiză psihologică), în timp ce 26,7% se consideră responsabili pentru oferirea unor *servicii de instruire, formare și consultanță*.

- **obstacole în activitatea de consiliere**

Respondenții incluși în lotul nostru de cercetare au considerat în proporție de 40% că principalele bariere în activitatea de consiliere sunt reprezentate de *constrângerile organizaționale* (rezistența la schimbare a șefilor, structura ierarhică, fișa postului ineficientă, lipsa timpului / spațiului / dotării). Pe locul doi se situează *atitudinea negativă a clienților* (reticența șomerilor, lipsa de deschidere a angajaților, întreruperea ședințelor de consiliere) văzută de 33,3% dintre consilierii din mediul privat ca un obstacol. Unul din cinci dintre respondenți (20%) consideră că *anumite*

puncte slabe personale (stăpânirea de sine, comunicare) împiedică succesul activității desfășurate, în timp ce un procent mai mic (13,3%) atribuie eșecul *obstacolelor de sistem* (piața neagră a forței de muncă, nerespectarea legislației din cauza corupției).

Natura acestor obstacole este apreciată de aproape jumătate dintre respondenți (46,7%) ca fiind de sistem și același procent consideră că natura obstacolelor ține de resursa umană. 20% dintre respondenți consideră că obstacolele sunt de natură culturală, în timp ce nici un respondent nu vede obstacolele izolate (întâmplătoare).

Putem spune astfel, că activitatea consilierilor din mediul privat este îngreunată în principal de obstacole de sistem, asupra cărora practicienii au foarte puțin control: legislație neclară, fenomenul corupției, mentalități învechite. Factorul uman implicat în activitățile de consiliere (clientul și consilierul, ca principali actori, dar și conducerea și membrii organizației, familia și rețeaua de prieteni ai clientului etc.) este de asemenea văzut ca un obstacol important, asupra căruia consilierul deține control doar parțial. Formare permanentă a consilierului, dezvoltarea abilităților de comunicare și relaționare eficientă pot contribui la diminuarea efectelor pe care natura umană le imprimă activității de consiliere. Este interesant faptul că și conducerii i se atribuie un rol mai degrabă negativ, de obstacol în consilierea din mediul privat. Rezistența la schimbare a șefilor sau neînțelegerea / neacceptarea din partea acestora a soluțiilor și intervențiilor consilierului reclamă o mai bună colaborare și informare sistematică a conducerii cu privire la scopul, metodele și strategiile abordate, asupra succeselor și efectelor asupra organizației pe care activitate de consiliere le aduce.

- **nevoia cea mai acută în prezent:**

- o remunerație mai bună: 53,3%
- formare / dezvoltare profesională continuă: 46,7%
- dezvoltare personală (încredere în sine, inițiativă, toleranță): 40,0%
- recunoaștere profesională: 33,3%
- mai mult timp liber: 26,7%

- relații interpersonale mai bune: 26,7%.

Concluzii

În ceea ce privește lotul de consilieri din mediul privat incluși în cercetare, putem spune că practicienii sunt în majoritate **tinere femei** de profesie **psiholog**, angajați în cadrul departamentelor de resurse umane ale companiilor din România, cu o **vechime mică** în muncă și la actualul loc de muncă, cu următoarele caracteristici:

Formare inițială și continuă

- Competențele profesionale solicitate în principal în activitatea de consiliere sunt cele de comunicare și lucru în echipă, iar secundar cele de proiectare și management.
- Competențele solicitate cel mai mult în activitatea de consiliere sunt dobândite prin formare inițială, în timp ce competențele solicitate secundar sunt slab dobândite prin același tip de formare.
- Practicienii consideră că ar deveni consilieri mai buni dacă și-ar dezvolta mai bine competențele solicitate secundar în consiliere (management), iar pentru aceasta trebuie să se implice în activități de formare personală și profesională continuă.
- Competențele solicitate secundar în activitatea de consiliere sunt nevalorificate la adevăratul lor potențial. Ca modalități propuse de valorificare: mediul facilitator, diversificarea activităților, formarea continuă, un management mai bun.
- Practicienii și-au dezvoltat abilitățile secundare solicitate în consiliere (management) prin învățare informală (colegii de specialitate). Alte aspecte remarcate la colegi: abilitățile sociale, calitățile personale și formarea continuă practică de colegi.
- Formarea continuă este de dorit să se desfășoare într-un cadru formal, cât și informal.

- Nevoile profesionale ale consilierilor din companii private se îndreaptă cu preponderență spre cursuri de scurtă durată, de preferință studii postuniversitare, sub forma învățământului la distanță.
- Criteriul stat-privat nu este important în selecția ofertantului de formare, acesta putând fi fie instituții de învățământ superior, fie organizații private.
- Practicienii sunt bine informați cu privire la sursele și oportunitățile de formare.
- Majoritatea practicienilor au participat la activități de formare continuă în ultimul an: perfecționare (instruire, cursuri sau schimburi de experiență), seminarii și conferințe, întâlniri de consultanță.
- Lipsesc informații despre mobilitate (pentru studiu, muncă) și piața muncii, despre modalități de atragere a fondurilor, despre oportunități de proiecte.
- Pentru o mai bună informare sunt necesare efort personal de informare și transparența informațiilor (publicitate, mediatizare, organizarea și gestionarea mai bună a informațiilor prin crearea unui birou specializat / oficiu / centru).

Munca în echipă, în rețea și instrumente utilizate

- Munca și în echipă și în rețea este bine realizată în interiorul companiei, însă deschiderea spre exteriorul companiei este mai redusă. Există o bună colaborare cu instituții de sănătate sau de același profil și colaborare deficitară cu ONG, instituții publice / practicieni din instituții publice, instituții internaționale.
- Există o mare diversitate de metode / materiale utilizate: TIC utilizate foarte mult în practică, o bună îmbinare a metodelor obiective / teste, chestionare) cu metode experiențiale sau metode de informare pentru planificarea carierei.

- În general, consilierii au creat / adaptat: teste, chestionare, postere, fișe sau au creat pagini web, fără ca aceasta să constituie o preocupare dominantă.

Relația cu clienții

- Clienții sunt preponderent adulți angajați sau șomeri.
- Se practică consilierea individuală în principal, cea de grup în secundar și consilierea la distanță foarte rar.
- Situații în care clienții solicită consiliere se referă la intervenții pentru ameliorarea calității vieții personale și a relațiilor cu ceilalți, dar și la situații de planificare și dezvoltare a carierei (găsirea unui loc de muncă, informații privind cursurile de formare continuă). Rar se solicită consiliere pentru probleme de învățare.
- *Feed-back*-ul de la clienți este majoritar pozitiv, dar există și cazuri de *feed-back* negativ.
- Clienții solicită informații despre oportunitățile de promovare în domeniul în care își desfășoară activitatea, despre oportunitățile de muncă, oportunitățile de educație și formare profesională. Mai puțin solicitate au fost informațiile despre oportunitățile de schimbare a locului de muncă, piața muncii din România și UE.

Personalitatea consilierului

- Dezvoltarea personală este principalul motiv al alegerii profesiei de consilier. Importante sunt și dezvoltarea profesională continuă, posibilitatea inițierii unor contacte / relații și recunoașterea profesională.
- Atractivitatea profesiei de consilier e dată de posibilitățile de într-ajutare și comunicare cu oamenii, posibilitățile de dezvoltare personală și profesională și optimizarea climatului organizațional.

- Misiunea profesională o reprezintă consilierea carierei, dezvoltarea sistemului de resurse umane, ajutorul personal, instruirea, formarea și consultanța.
- Obstacolele în activitatea de consiliere sunt de sistem și de natură umană.
- Nevoi acute în activitatea de consiliere în prezent: dezvoltare profesională și personală, remunerație.

Propunem următoarele **direcții de acțiune și strategii de intervenție** pentru ameliorarea aspectelor mai puțin eficiente reliefate de investigația noastră:

- Propuneri pentru îmbunătățirea curriculum-ului universitar (formarea inițială) cu elemente de managementul și proiectarea eficientă a activităților de consiliere.
- Deficitul de informații cu care se confruntă practicienii impune îmbunătățirea colaborării cu instituții de profil: ANOFM / AJOFM, Centre de Informare și Orientare, institute de cercetare, diverse surse de finanțare, practicieni din instituțiile publice sau din organizații / asociații internaționale. Acțiuni concrete: invitarea unor reprezentanți ai consilierilor din mediul privat la întâlnirile consilierilor din rețeaua publică, atragerea practicienilor ca parteneri în diverse proiecte în derulare, transparența mai mare a informațiilor (diseminarea pe Internet, pagini web, alcătuirea unor forumuri de discuții care să aibă în vedere și practicienii din mediul privat), organizarea și gestionarea mai bună a informațiilor prin crearea unui birou / oficiu / centru cu funcție de preluare a informațiilor de interes și diseminare lor spre practicieni.
- Dezvoltarea unor programe de formare continuă în acord cu nevoile exprimate de practicieni pentru dezvoltarea competențelor principale și secundare solicitate în activitate de consiliere.

Deși motivația principală pentru alegerea profesiei de consilier este una intrinsecă (dezvoltare personală și profesională), nevoile financiare ale

practicienilor (considerate acute în momentul de față) pot determina migrația mare a forței de muncă spre sectoare mai avantajoase financiar. Se impune găsirea unor modalități de stimulare avantajoase sub forma activităților de formare personală / profesională susținute de companii, prime, bonus-uri acordate pentru competență și calitatea serviciilor oferite.

IV.8. Consilieri din sistemul public

Chestionarul aplicat consilierilor care lucrează în sistemul public a cuprins 44 de întrebări, structurate pe următoarele tematici:

- profil profesional,
- relația cu beneficiarii,
- personalitatea consilierului.

Numărul mare al întrebărilor deschise a permis accesul la multe informații și detalii cu privire la specificul activității consilierilor care lucrează în sistemul public.

Întrebările referitoare la *profilul profesional* au fost structurate pe trei direcții:

- Formarea inițială și continuă a practicienilor (competențele necesare în activitatea de consiliere, modalitățile de dobândire a acestora, competențe care l-ar face pe practician un profesionist mai bun, competențe deținute și nevalorificate îndeajuns, surse de formare și informarea consilierilor).
- Munca în echipă, rețeaua și instrumentele utilizate în consiliere (relația cu colegii, munca în rețea, instrumente și echipamente utilizate în activitatea curentă, crearea / adaptare instrumentelor de consiliere).

- Competențe de formator (domenii în care practicienii dețin competențe de formare, ocazii de valorificare, considerente asupra Ariei curriculare Consiliere și Orientare și asupra stagiilor de formare desfășurate).

Întrebările referitoare la *relația cu beneficiarii* au vizat tipurile de clienți care solicită servicii de consiliere, tipurile de interacțiune cu clienții, așteptările acestora față de consilier, contribuția consilierului la succesul (eșecul) clienților, mesajul consilierului pentru clienți, *feed-back*-ul primit de la aceștia.

Întrebările referitoare la *personalitatea consilierului* au vizat definirea misiunii profesionale, identificarea motivelor pentru care a fost aleasă profesiunea de consilier, prezentarea obstacolelor întâlnite în activitatea de consiliere, activitatea creativ-științifică (crearea / adaptarea unor instrumente de lucru și impactul acestora asupra beneficiarilor), nevoile de formare ca student, nevoile consilierului în momentul prezent și gradul de satisfacere al acestora la actualul loc de muncă.

De asemenea, în chestionar au fost incluși itemi care să ofere informații cu privire la anumite date personale (gen, vârstă), experiența profesională (profesia, funcția, specialitatea, vechimea în muncă, în profesia didactică și la actualul loc de muncă) și implicarea în activități de formare continuă (forme de pregătire: cursuri de scurtă durată, cursuri de lungă durată, studii aprofundate / master, studii doctorale / post-doctorale).

În ceea ce privește **rețelele de consiliere din care fac parte respondenții**, în general, din fiecare județ au răspuns la chestionar:

- consilieri din rețeaua de consiliere a Ministerului Educației și Cercetării: Centre sau Cabinete Județene de Asistență Psihopedagogică la nivel preuniversitar (CJAPP) și din Centre de Informare și Orientare la nivel universitar (CIO);
- consilieri din rețeaua de consiliere a Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, angajați la Agenții Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM).

Am considerat utilă includerea într-un lot comun și aplicarea aceluiași chestionar atât practicienilor din educație, cât și celor care lucrează cu șomeri date fiind similitudinile în privința anumitor aspecte ale profilului profesional, resurselor de formare, relației cu clienții și chiar personalității consilierului. Atunci când, pe parcursul acestui capitol, vom utiliza

termenul de „respondenți” sau cel de „consilieri din sistemul public incluși în cercetare” vom avea în vedere numai răspunsurile oferite de practicieni din lotul interviuat (CJAPP / CIO / AJOFM).

Menționăm că, până în momentul de față, nu există o cercetare asupra întregii categorii profesionale a consilierilor care lucrează în sistemul de stat. Cele mai recente date cu privire la consilierii din sistemul preuniversitar de educație provin din cercetarea „*Activitatea Centrelor de Asistență Psihopedagogică*” (Stănescu, 2000).

Deoarece un anumit număr de întrebări din cele două chestionare aplicate lotului de consilieri din sistemul public și celui de consilieri din companii private au fost comune, vom putea compara datele obținute pe cele două loturi de subiecți și cristaliza similitudinile / diferențele funcție de criteriul „mediu de muncă stat-privat”. Totodată vom putea avea o imagine mai detaliată asupra activității de consiliere în general.

În funcție de **repartizarea pe sexe** a respondenților, 95% dintre aceștia sunt femei, ceea ce confirmă, ca și în cazul consilierilor din mediul privat, ponderea mare a femeilor implicate în activități de educație / ajutorare în general și de consiliere în special, indiferent de mediul de lucru (public sau privat).

Datele obținute la itemul despre **profesia actuală** conduc la următoarele interpretări:

- necunoașterea de către unii dintre respondenți a distincției dintre profesie / ocupație / încadrare în muncă / funcție;
- nu există până în momentul de față o menționare în documentele formale (COR) a ocupației de consilier școlar. Această denumire apare în diverse documente și lucrări de specialitate, cu referire la rețeaua practicienilor din învățământul preuniversitar, fără a avea o acoperire formală. Practicienii se numesc profesori psihologi / pedagogi / sociologi în funcție de pregătirea de bază, ceea ce conduce la o altă confuzie, aceea dintre profesorul care predă științe socio-umane în școala respectivă și profesorul care își desfășoară activitatea la cabinetul de consiliere.

Date fiind aceste neclarități, nu putem face o distincție clară asupra profesiei respondenților. Remarcăm totuși ponderea mare a profesiilor socio-umane (psihologie, asistență socială, socio-psihologie, științele

educației), precum și procentul de 10% dintre respondenți care se declară de meserie ingineri.

În funcție de **încadrarea în muncă**, cei mai mulți dintre respondenți sunt profesori (60%). Alte poziții de încadrare sunt cele de consilier, inspector resurse umane, expert principal, asistent pastoral.

Specialitatea respondenților este în cele mai multe cazuri (40%) psihologie, dar și alte domenii socio-umane: 15% pedagogie, 5% psihopedagogie specială, 5% consiliere profesională. Remarcăm un procent mic al celor cu specializare în agronomie (10%), surprinzătoare pentru un practician în domeniul consilierii.

În funcție de **vechimea în muncă**, 40% dintre respondenți sunt la începutul carierei (cu vechime în muncă de maxim 5 ani), 25% au o vechime de 6-10 ani, 15% au vechime în muncă de 11-15 ani și 20% de 16-25 ani.

În funcție de **vechimea didactică**, 45% dintre respondenți sunt la începutul carierei didactice (cu vechime de maxim 5 ani), 25% au o vechime de 6-10 ani, în timp ce numai 10% au vechime de 11-15 ani la catedră.

În funcție de **vechimea la actualul loc de muncă**, 65% au o vechime de 1-5 ani și 25% o vechime de 6-10 ani.

În ceea ce privește **formele de pregătire continuă** în care s-au implicat consilierii, studiile aprofundate / master au fost menționate de 70% dintre respondenți, urmate de cursuri de scurtă durată și studii post-doctorale (fiecare menționate de către 50% din respondenți). Cursurile de lungă durată au fost preferate de 40% dintre subiecți.

Remarcăm implicarea masivă a consilierilor din sistemul public în formare continuă și preferințele exprimate de cei mai mulți dintre respondenți pentru studiile aprofundate / master. Îmbucurătoare este și implicarea consilierilor din sistemul public în studii doctorale și post-doctorale, precum și diferențele mici (de 10%) între cei care au frecventat cursuri de scurtă versus lungă durată. Trebuie să amintim însă că formarea continuă este o cerință impusă cadrelor didactice (iar cei mai mulți dintre consilieri din rețeaua MEC sunt încadrați și ca profesori).

1. Formarea inițială și continuă a consilierilor

- **competențe profesionale solicitate în activitatea de consiliere**

Majoritatea respondenților au identificat *competențele de comunicare* ca fiind maximal solicitate în activitatea curentă (95% dintre respondenți au menționat competența pe unul din primele trei locuri, iar 78,9% i-au acordat locul întâi). În ordinea importanței, următoarele competențe menționate au fost: *lucrul în echipă* (95% dintre respondenți au acordat competenței unul din locurile întâi, doi, trei sau cinci, iar 42% dintre respondenți i-au acordat locul întâi), *competențele didactice* (80% dintre respondenți au menționat competența pe unul din locurile întâi, doi, trei sau cinci, iar 50% dintre respondenți i-au acordat locul întâi). Competențele de *proiectare și management* s-au situat pe ultimele locuri (au fost menționate de către mai puțini respondenți; remarcăm totuși că și aceste competențe au fost menționate de 50% respectiv 15% dintre respondenți ca fiind foarte importante).

Competențele profesionale	Loc atribuit (valori procentuale %)					Loc mediu (prin ierarhizarea competențelor profesionale)
	1*	2*	3*	4*	5*	
comunicare	78,9	5,3	15,8	-	-	4,40
lucrul în echipă	42,1	31,6	21,1	-	5,3	3,85
didactice	50,0	25,0	18,8	-	6,3	3,30
proiectare	57,1	14,3	7,1	21,4	-	2,85
management	15,4	61,5	15,4	-	7,7	2,45

* (nivel 1= maxim, nivel 5 = minim)

Remarcăm importanța foarte mare acordată competențelor de comunicare și lucru în echipă. De asemenea, competențele didactice sunt menționate ca fiind importante datorită localizării cabinetelor de consiliere în școală / universitate și activității didactice pe care consilierul o desfășoară și în calitate de profesor. Transferul competențelor didactice în activitățile de consiliere ilustrează un rol formativ mai mare al consilierului și abilități mai bune de structurare a conținuturilor pentru diferite categorii de vârstă, un management mai bun al relațiilor cu beneficiarii. Însă poate fi întrevăzut și un pericol, acela de a transforma activitatea de consiliere în una în întregime de „predare-învățare”.

- **modalitatea de achiziționare a competențelor solicitate de activitatea de consiliere**

Răspunsurile respondenților au subliniat faptul că anumite competențe au fost bine dobândite prin formare inițială. Astfel, pe primul loc se situează *competențele de comunicare* (au fost menționate de către 90% dintre respondenți și li s-a acordat locul întâi de către 44,4% respondenți). Urmează *competențele didactice* (menționate de către 85% de participanți, iar 64,7% le-au văzut chiar pe locul întâi), *competențele de lucru în echipă* (58,8% dintre respondenți au acordat locul doi nivelului de achiziționare al acestor competențe prin formare inițială). *Competențele de proiectare și management* nu au fost atât de bine achiziționate prin formare inițială (au fost menționate de un număr mai mic de respondenți, dar un procent de 64,3% respectiv de 23,1% dintre respondenți au acordat chiar locul întâi nivelului lor de achiziționare prin formare inițială).

- **competențe care v-ar face un consilier mai bun**

40% dintre respondenți au specificat *competențe de management* (managementul resurselor umane, managementul timpului, munca în echipă), 35% au menționat *abilitățile de comunicare* (ascultare activă, tehnici asertive). Un procent de 26,7% consideră că ar deveni consilieri mai buni dacă și-ar dezvolta *competențele de psihoterapie și psihodiagnoză*, 20% consideră că *abilitățile de consiliere individuală și de grup* i-ar face practicieni mai buni (tehnici de consiliere, formarea grupurilor, organizarea informației, confruntarea eficientă cu probleme de sexualitatea tinerilor), în timp ce 15% menționează *competențele didactice*. Puțini respondenți (5%) au optat pentru fiecare dintre următoarele competențe: *formare de formatori, limbi străine și utilizarea TIC în consiliere*.

Competențele care i-ar face pe consilieri mai buni profesioniști pot fi achiziționate formal (85%), în timp ce numai 45% s-au exprimat pentru achiziționare pe cale informală.

Remarcăm faptul că practicienii din sistemul public consideră că ar deveni consilieri mai buni dacă și-ar dezvolta competențele înalt solicitate în activitatea profesională (*comunicare*), dar și cele care nu sunt deloc solicitate (*management*).

De asemenea, apar menționate *competențele de psihodiagnoză și psihoterapie*, care nu sunt specifice activităților de consiliere. Putem interpreta acest răspuns ca interes al practicienilor de specializare în domeniul înrudite consilierii, ca răspuns la complexitatea cazurilor cu care se confruntă. Pe de altă parte, putem întrevedea pericolul „psihologizării” activităților de consiliere și de depășire a atribuțiilor specifice.

Remarcăm, de asemenea, opinia practicienilor cu privire la *abilitățile de consiliere individuală și de grup* ca abilități care i-ar ajuta să devină mai buni profesioniști. Deducem de aici necesitatea pregătirii mai bune în domeniul metodelor și tehnicilor specifice consilierii (probabil și o mai slabă pregătire inițială, cât și nevoia de pregătire continuă).

Competențele de utilizare a TIC în consiliere și limbile străine reprezintă o necesitate pentru un număr mic de consilieri. Acest răspuns relevă faptul că, în continuare, activitatea de consiliere este văzută preponderent ca „tradițională” (individuală sau de grup), centrată pe nevoile personale ale beneficiarilor. Rămâne deficitară, din punctul nostru de vedere, latura informativă prin utilizarea TIC în consiliere, dar și formarea continuă a consilierului (necunoașterea unei limbi străine face imposibilă consultarea literaturii de specialitate, iar în lipsa utilizării *Internet*-ului practicianul are acces dificil la informații în domeniu, la menținerea contactelor / schimbului de practici și idei cu alți colegi de profesie din străinătate).

- **competențe deținute și nevalorificate îndeajuns**

Deși dețin *competențe de management* (organizare, persuasiune, managementul resurselor umane, rezolvarea conflictelor, lucru în echipă) - menționate de 30% dintre respondenți și *competențe de proiectare* (10%), consilierii din sistemul public consideră că nu le valorifică îndeajuns. Mai sunt menționate și *competențele statistice, didactice, terapeutice, de cercetare și de formare a adulților* (fiecare, cu către un procent de 5%) ca nefiind valorificate îndeajuns.

Consilierii simt nevoia valorificării mai depline a acestor abilități, iar factorii care ar contribui la aceasta sunt: *managementul și organizarea serviciilor de consiliere* (un cadru organizatoric, comunicarea între departamente, mediu favorabil, cultură organizațională favorabilă, transparență, mai multă independență, inițiativă - 30% dintre respondenți), un cadru specific pentru activități de scriere de proiecte sau cercetare

(25%), precum și *formarea continuă* (participare la cursuri, autoperfecționarea continuă, acumulare de experiență).

Necesitatea exprimată de practicienii din sistemul public pentru o mai bună organizare a serviciilor pe de o parte, iar pe de alta o mai mare libertate acordată practicienilor pune în evidență două tipuri de nevoi ale „sistemului”:

- o mai bună organizare (un management mai ferm, norme clare și respectate);
- nevoia de perfecționare și de lărgire a orizontului de lucru al practicianului de la relația directă cu clientul, la deschiderea spre școlară, comunitate, parteneriate internaționale.

- **surse de formare pentru consilieri**

Respondenții cunosc în proporție de 75% diferite surse de formare. Dintre cele menționate, organizațiile private sunt cele mai cunoscute (ex: *Centrul Expert Cluj, Sex România, CEDU 2000+*) urmate de cele publice, precum Casele Corpului Didactic și Centrele Județene de Asistență Psihopedagogică. Numai 5% dintre respondenți cunosc instituții autorizate (de ex.: *CNFPA*).

Remarcăm procentul de 40% dintre respondenți care au afirmat doar că sunt informați cu privire la sursele de formare, dar nu au dat exemple. 10% dintre respondenți au afirmat că nu cunosc surse de informare.

- **informarea consilierilor**

Răspunsurile respondenților au evidențiat faptul că principalele surse de informare ale consilierilor din sistemul public sunt *colegii de breaslă* (85% dintre respondenți), *Internet-ul* (75%), *instituțiile publice* (70%), *ONG-uri* (45%) și *persoanele semnificative* (25%). Remarcăm faptul că informația se obține pe căi informale, precum și efortul individual de informare (utilizând abilități TIC).

- Dintre instituțiile publice, o bună vizibilitate au, în opinia respondenților ISE – Euroguidance / CNROP (35%), universitățile (20%), CCD (15%), CJAPP (15%), AJOFM (15%). Remarcăm că, deși menționate primele, aceste instituții au fost amintite de un

procent relativ mic de respondenți, de aceea se impune creșterea vizibilității și a rolului activ în informare. Foarte puțini dintre respondenți au specificat asociații profesionale, MEC sau biblioteca. Răspunsurile au susținere reală prin faptul că nu există o asociație profesională care să susțină drepturile practicienilor, slaba implicare MEC în activitatea de coordonare a CJAPP și interesul scăzut al practicienilor pentru lectura unor cărți de specialitate / slaba dotare a bibliotecilor cu cărți noi în domeniu.

- Dintre ONG, cele mai cunoscute și implicate în activitatea de informare sunt *Salvați Copiii* și *Tineri pentru Tineri*. Alte ONG (de ex.: *CEDU 2000+*, *Aras*) au fost menționate de un număr redus de respondenți.
- Dintre persoanele semnificative menționate, profesorii universitari sunt principala sursă de informare, urmați de formatori, colegi de la ISE sau emisiuni TV (de ex.: *Emisiunea 9595*).

Consilierilor le lipsesc, în primul rând, informații despre modalități de atragere a fondurilor (75% dintre respondenți) și oportunitățile de participare la realizarea anumitor proiecte (60%). Mai puțin de jumătate dintre respondenți au menționat că activitatea le este îngreunată prin lipsa informațiilor despre piața muncii, mobilitatea forței de muncă, mobilitate pentru studiu și informațiile despre ofertele de cursuri de formare.

Informațiile sunt obținute prin contacte personale, la cerere sau ocazional și foarte puțin prin abonament sau pe filieră organizațională. Remarcăm importanța rețelei informale și faptul că informarea nu se produce organizat. Consilierii își găsesc singuri informațiile de care au nevoie, în timp ce instituțiile angajatoare / instituțiile de informare nu sunt active sau informațiile nu sunt diseminate eficient către consilieri.

Pentru a remedia recepția de informații, consilierii din sistemul public consideră că este în primul rând nevoie de o mai mare transparență a surselor de formare (25% dintre respondenți consideră necesară în acest scop înființarea unui centru sau a unei instituții care să centralizeze datele și să ofere informații actualizate, existența unor articole, pliante, publicații pentru consilierii școlari, răspândirea mai largă a informațiilor), precum și de colaborarea intra și inter-instituțională (cu diferite instituții, comunicare eficientă în rețea - menționată tot de 25% dintre respondenți).

Următoarele aspecte care ar contribui la o informare eficientă ar fi: utilizarea TIC în consiliere (comunicare în rețea online, crearea unei rețele *Intranet*, bibliotecă virtuală, conectare la Internet, dotarea cu calculator și Internet; acest ultim aspect a fost luat în considerare prin dotarea cabinetelor de consiliere din sistemul preuniversitar cu TIC). De asemenea, a fost menționată evitarea supraîncărcării (care ocupă tot timpul liber destinat informării).

2. Munca în echipă, rețeaua și instrumentele utilizate în consiliere

- **relația cu colegii de specialitate și munca în rețea**

Mai mult de jumătate dintre respondenți (55%) consideră că au învățat de la colegii de specialitate *abilități de a fi mai buni manageri* (metode de organizare, muncă în echipă, abilități / relaționare, comunicare eficientă, managementul proiectelor). Alte aspecte pozitive identificate au fost *abilitățile profesionale* (bune practici / exerciții, informații, desfășurarea ședințelor de consiliere / de grup) și *calitățile personale* (tact, profesionalism, toleranță, ambiție).

Ca aspectele negative ale colegilor au fost menționate dificultățile *colegilor în a încheia relații profesionale pozitive* (în grupuri mari, persoanele se implică minimal, au interes scăzut, comunicare și colaborare deficitare, șanse slabe de apreciere reală, concurență, lipsa spiritului de echipă – menționate de 45% dintre respondenți), precum și *punctele slabe personale ale colegilor* (lipsa de asertivitate, intoleranță).

Remarcăm, pe de o parte, aprecierea de către consilieri a colegilor lor ca fiind buni manageri și profesioniști (îndeplinirea bună a sarcinilor de serviciu), dar remarcă și menținerea unei atmosfere tensionate în relațiile profesionale (bazate pe concurență și lipsa spiritului de echipă). Aceste aspecte sunt specifice grupurilor mari, în care centrarea pe sarcină și îndeplinirea obiectivelor primează în fața centrării pe relații interumane și crearea unei atmosfere pozitive în grup. Acest ultim aspect, al mediului profesional de lucru tensionat este în literatura de specialitate un factor care explică migrația forței de muncă, cu alte cuvinte, în absența unor relații de muncă armonioase angajații părăsesc sistemul.

Colaboratorii consilierilor din mediul privat menționați în răspunsurile respondenților mai des sunt chiar membrii organizației din care fac parte: colegi / conducere (consilieri școlari, colegi, coordonatori, direcțiunea școlii, profesori, diriginți, colegi din alte departamente - în proporție de 95%), ceea ce indică o bună relație profesională consilier-colegi-conducere și o bună colaborare pentru rezolvarea situațiilor problemă.

În proporție de 40%, consilierii colaborează și cu diverse instituții (guvernamentale, ONG, Direcțiile Generale pentru Protecția Drepturilor Copilului, Direcțiile de Sănătate Publică etc.), 25% dintre profesioniști colaborează cu părinții, 20% cu beneficiarii serviciilor de consiliere (elevi, studenți) și un procent mic de consilieri sistemul public colaborează cu preotul.

- **echipamente și auxiliare utilizate**

Cei mai numeroși dintre respondenți (80%) declară că utilizează în activitatea de consiliere *teste și instrumente specifice* (electronice, creion-hârtie, profile ocupaționale, fișe, de ex.: InterOptions, BTPAC – Bateria de Teste Psihologice de Aptitudini Cognitive, JVIS – Chestionar de Interese Vocaționale Jackson) și aproape același procent de 70% declară că utilizează *mijloace TIC*, calculator și auxiliare, CD-uri, imprimantă, videoproiector, casete video, TV, fax, copiator), 25% *materiale informative scrise* (ghiduri, broșuri, reviste de specialitate, afișe, planșe), iar 10% *alte rechizite* (flipchart, cuburi, creioane, puzzle).

Consilierii din sistemul public utilizează intensiv teste și instrumente specifice, ceea ce denotă prioritatea acordată identificării intereselor și abilităților personale ale beneficiarilor și atenția specială acordată aspectelor de tip diagnostic în activitățile de consiliere.

Utilizarea mijloacelor TIC în activitățile de consiliere individuală, de grup (la clasă), aduce un plus de interactivitate activităților directe cu beneficiarii și accentuează aspectul informativ al activității de consiliere.

- **crearea / adaptarea instrumentelor de consiliere**

Mai mult de jumătate dintre respondenți s-au implicat în crearea / adaptarea de instrumente de consiliere: 30% dintre respondenți au creat sau adaptat diverse instrumente de lucru (exerciții, metode, fișe de lucru, chestionare /

teste de interese profesionale, motivație și învățare, proiective), 20% au creat ghiduri (ghidul căutătorului de joburi, ghiduri pentru părinți), 15% au realizat diferite materiale informative scrise (prezentarea ofertei CJAPP, pliante, broșuri, afișe), iar 10% au dezvoltat pagini web.

60% dintre respondenții consideră că instrumentele create / adaptate au fost primite bine de către majoritatea dintre beneficiari.

Implicarea consilierilor în astfel de activități denotă dorința lor de adaptare la cerințele beneficiarilor, de promovare a serviciilor oferite, de deschidere spre colaborare. Pe de altă parte, remarcăm preluarea acestor sarcini de către practicieni, în condițiile absenței unui organism specializat de coordonare metodologică. Până în anul 2005 aceste atribuții au fost îndeplinite de către ISE, iar dintre instrumentele elaborate, putem aminti: pagina web a Centrelor și Cabinetelor de Asistență Psihopedagogică, lucrarea „Consilierea carierei. Compendiu de metode și tehnici”, propuneri de fișe pentru evaluarea activității consilierului / evaluarea instituțională, agendă electronică de evidență a instituțiilor, publicațiilor în domeniu, beneficiarilor serviciilor de consiliere, baze de date cu informații despre ofertele de educație și muncă în UE (www.fit-for-europe.info, <http://europa.eu.int/ploteus>) etc.

3. Competențe de formare

- **oferta de servicii și activități**

Respondenții declară că din oferta cabinetului lipsesc următoarele:

- servicii / instrumente pentru copii cu nevoi speciale (servicii pentru copiii cu cerințe educative speciale, ADHD, retard, hiperkinetici – 30% dintre respondenți);
- cursuri pentru părinți / adulți;
- sesiuni de consilierea de grup;
- servicii pentru preșcolari;
- consiliere spirituală, terapie sau testare psihologică;

- servicii de recrutare, selecție, plasament pentru studenți sau pentru tineri absolvenți care nu urmează instituții de învățământ superior, dar nici nu sunt șomeri.

Un număr important de respondenți (70%) consideră că aceste lipsuri sunt cauzate de *deficitul de competențe personale*, de aceea pot fi remediate prin formare profesională continuă sau schimb de experiență (35%).

Mai mult de jumătate dintre respondenți exprimă o altă părere, anume că lipsurile din oferta de servicii a cabinetului pot fi depășite prin *trimiterea cazurilor spre serviciile specializate*.

- **expertiză de formare**

Cele mai multe competențe sunt deținute de practicieni, conform răspunsurilor respondenților, în *consiliere* (școlară, pentru carieră, metode și tehnici de consiliere, metode și tehnici de comunicare – 40%) și *terapie* (cognitiv-comportamentală, adleriană, experiențială, tehnici de abordare a copilului dificil – 20%). Alte domenii în care practicienii dețin competențe de formator sunt: *științele educației, inovație pedagogică, educație pentru viața de familie, educație pentru sănătate și în resurse umane, selecția și plasarea forței de muncă*. Acestea au fost valorificate de către 40% dintre consilieri, fie în urma unei solicitări formale (15%), fie ca voluntariat (15%). 10% dintre respondenți declară că, deși dețin competențe de formator, nu au avut ocazia să le valorifice.

- **Aria curriculară Consiliere și orientare**

Respondenții au participat, fie în calitate de cursant (60%), fie în calitate de formator (50%), la stagiul pentru implementarea Ariei curriculare Consiliere și Orientare.

În cadrul sesiunilor de formare (naționale, regionale, locale), consilierii au avut nevoie, în primul rând, de metode și instrumente, aplicații (activități practice, exerciții, activități – 25% dintre respondenți), apoi de informații (cunoștințe, organizarea și structurarea logică a informațiilor, modalități de transmitere a informațiilor către copii – 20%). Alte aspecte au vizat: modele de consiliere de grup, gestiunea resurselor materiale, modalități de formare a cadrelor didactice, dezvoltarea / formarea abilităților de formare.

Nevoi în cadrul sesiunilor de formare	Pondere procentuală %
metode și instrumente, aplicații (activități practice, exerciții, activități)	25
informații (cunoștințe, organizarea și structurarea logică a informațiilor, modalități de transmitere a informațiilor către copii)	20
modele de consiliere de grup	10
resurse materiale	10
modalități de formare a cadrelor didactice	5
dezvoltarea / formarea abilităților de formare	5

Opiniile respondenților cu privire la îndeplinirea acestor nevoi sunt împărțite: fie colaborarea cu CCD a facilitat susținerea sesiunilor de formare, fie nevoile nu au fost îndeplinite (cadru organizatoric deficitar, probleme în acordarea adeverințelor de cursant / formator, dificultăți financiare și materiale sau dificultăți din cauza slabei competențe a formatorului, inadecvarea conținutului formării la cerințele participanților). Au mai fost exprimate opinii cu privire la conținutul restrâns de metode oferite și oferta electronică a suportului de curs.

Care este părerea dv. despre programă școlară pentru Aria curriculară Consiliere și Orientare?

- Foarte bună.
- Interesantă, profesionistă pentru consilier; dar grea, prea încărcată pentru profesorii de alte specialități.
- Eficientă, vine în întâmpinarea nevoilor elevilor.
- Foarte bună, suficient de completă ca obiective, conținuturi; implementarea ei cred că va întâmpina greutatea.
- Posibil să umple un gol în ceea ce privește tenacitatea problemelor de abordat cu beneficii atât pentru elevi, cât și pentru profesori.
- Apreciez ca fiind binevenită.
- Salut inițiativa de a se introduce noua ramă de consiliere, astfel dirigenții au responsabilități precise în dezvoltarea elevilor diferite competențe.
- Sunt necesare cunoștințe psihopedagogice mult mai profunde decât au cadrele didactice.

- *Termeni accesibili, conținuturi incomplete.*
- *Este bună, dar mai trebuie completată și cu alii teme.*
- *Pozitiv, instrument util și bine construit.*
- *Nu e concretă.*
- *Foarte utilă.*

4. Relația consilierului cu beneficiarii

- **clienții serviciilor de consiliere din mediul public**

Din răspunsurile respondenților constatăm că principalele categorii de beneficiari ai serviciilor oferite de consilierii din sistemul public sunt: elevii (85% respondenți), părinții (70%), profesorii (65%), șomerii sau persoane aflate în căutarea unui loc de muncă (25%), studenții sau absolvenții diferitelor niveluri de educație (20%).

Constatăm preponderența elevilor / părinților / profesorilor ca principali beneficiari ai serviciilor de consiliere din rețeaua Ministerului Educației și a absolvenților / persoanelor în căutarea unui loc de muncă pentru consilierii din rețeaua Ministrului Muncii.

- **forme de interacțiune cu clienții**

Constatăm utilizarea pe scară largă a formelor „tradiționale” de consiliere (față în față și de grup) și o pondere mai mică a consilierii la distanță:

Toți respondenții au specificat consilierea individuală, 85% au menționat consilierea de grup, 75% consilierea la clasă (tot o formă de consiliere de grup) și 30% consilierea la distanță. Remarcăm, totodată, procentul mare de respondenți care au menționat desfășurarea activităților de consiliere în afara cabinetului, la clasă (în cadrul orei de consiliere / dirigenție sau în cadrul opționalului de consiliere). Procentul mai mic de respondenți care declară că fac consiliere la distanță poate fi explicat prin faptul că beneficiarii principali ai serviciilor de consiliere își desfășoară activitatea în școală / universitate (în cazul consilierilor din rețeaua MEC) și fructifică oportunitatea întâlnirii directe cu consilierul. Dotarea deficitară a

cabinetelor școlare / AJOFM cu linii telefonice speciale și lipsa conexiunii la Internet sunt alte două motive care ar explica utilizarea pe scară mai redusă a consilierii la distanță. Este cunoscut faptul că, la nivel preuniversitar, nu există (decât în extrem de puține cazuri) telefon în cabinet. Situațiile sunt mai favorabile pentru consilierii din mediul universitar sau la cei din AJOFM; dar nici acolo nu există un cadrul special de desfășurare a convorbirii telefonice, mai mulți practicieni utilizând același aparat. În ceea ce privește consilierea prin Internet, primul pas a fost făcut prin dotarea cu calculatoare a cabinetelor de la nivel preuniversitar, începând cu anul școlar 2006-2007, conexiunea Internet fiind însă o chestiune de negociere între consilier și conducerea școlii. Pentru centrele universitare și AJOFM situația este mai bună, existând calculatoare și conexiune Internet.

- **așteptările clienților față de consilier**

Diferențiat pe categorii de beneficiari, remarcăm următoarele:

- **elevii** așteaptă, în primul rând, sprijin în controlul tulburărilor de comportament, optimizarea relațiilor cu ceilalți, autocunoaștere, ameliorarea imaginii de sine, formarea abilităților de comunicare, apoi așteptările se îndreaptă spre orientare pentru carieră și informare. De asemenea, elevii conturează un profil psihologic pentru practician bazat pe trăsături precum: afecțiune, înțelegere, încredere, sinceritate, calm, respect. Un procent mic de respondenți consideră că elevii așteaptă „*răspunsuri*”;
- **studenții și absolvenții** își doresc orientare și consiliere pentru obținerea informațiilor despre burse, studii, cazare în străinătate. Alte așteptări sunt îndreptate spre testare / evaluare psihologică, autocunoaștere și formare;
- **părinții** așteaptă, în primul rând, sprijin și ajutor pentru optimizarea relațiilor cu copiii, cunoaștere, rezolvarea problemelor și progresul personal. Orientarea carierei copiilor, informații, dezvoltarea propriei cariere reprezintă următoarele așteptări față de consilier, în timp ce un procent mic așteaptă „*soluții*”;
- **profesorii** așteaptă, în primul rând, sprijin, îndrumare pentru managementul clasei de elevi, formare pentru consilierea elevilor,

consultanță, asistență psihopedagogică și metodică., dar și informații, materiale, colaborare „rețe” sau „soluții”;

- cele mai multe așteptări ale **șomerilor** evidențiază nevoia de sprijin, informare cu privire la metode și tehnici în identificarea și ocuparea unui loc de muncă, (re)orientare profesională. Un număr mic de respondenți consideră că șomerii nu doresc un ajutor, în mod real, ci „să nu le oferim un loc de muncă, să îi lăsăm cât mai mult în șomaj”.

Remarcăm faptul că trei categorii de beneficiari (elevii, părinții și profesorii) au, în primul rând, nevoie de ajutor și sprijin pentru rezolvarea problemelor ce țin de relaționare, tulburări de comportament, desfășurarea orelor școlare în bune condiții, adaptarea adultului la nevoile copilului și ameliorarea comunicării dintre generații. Abia pe locul doi se situează nevoile în ceea ce privește orientarea carierei. Necesitatea unui consilier afectuos, înțelegător, sincer, calm, care să-i respecte arată nevoia copiilor de relaționare autentică, dorința de a fi înțeleși fără a fi judecați, etichetați sau penalizați.

Studenții se deosebesc în așteptări prin faptul că principala preocupare o reprezintă nevoia de informații despre studiul în străinătate, dar și pentru cunoașterea propriilor abilități și dezvoltare personală. Specificul așteptărilor este legat de desăvârșirea pregătirii de bază în vederea creșterii șanselor de angajare pe piața muncii după absolvire.

Șomerii se diferențiază de celelalte categorii de beneficiari prin situarea pe primul plan a așteptărilor legate de informarea cu privire la piața muncii și ocuparea unui loc de muncă.

La toate categoriile de beneficiari găsim și așteptări nerealiste sau atitudini negative față de activitatea de consiliere. De multe ori „soluțiile” sunt principalul motiv pentru care cineva se adresează consilierului, așteptând ca după o întâlnire cu consilierul, problemele avute să dispară. Această atitudine este oarecum firească, clienții necunoscând, de la început, specificul procesului de consiliere. Însă această atitudine trebuie demontată: fie prin acțiuni de informare, proactive, asupra rolului consilierului, fie la începutul întâlnirii consilier-client prin explicarea scopului activității de consiliere, a modalităților de lucru și a posibilelor rezultate în urma

întâlnirilor, astfel încât beneficiarii să cunoască și să contribuie în cunoștință de cauză la propriul progres.

- **contribuția consilierului la succesul / eșecul beneficiarilor**

Părerile respondenților cu privire la succesul / eșecul beneficiarilor evidențiază:

- supraevaluarea contribuției consilierului în cazurile de succes (15% dintre respondenți își apreciază contribuția la 70%-99% din succesul beneficiarilor);
- apreciere pozitivă a contribuției personale (20% dintre respondenți își apreciază contribuția la 50%-71% din succesul beneficiarilor);
- contribuție minoră la succesul beneficiarilor (15% dintre respondenți își apreciază contribuția la 10%-30% din succesul beneficiarilor).

Contribuția consilierului este apreciată de respondenți ca:

- *indirectă,*
- *centrată pe informare,*
- *conform cerinței de consiliere,*
- *imposibil de apreciat,*
- *stimularea dezvoltării gândirii pozitive,*
- *pregătire psihologică pentru examen,*
- *integrare în colectiv,*
- *îmbunătățirea situației la învățatură.*

În ceea ce privește eșecul beneficiarilor, răspunsurile respondenților denotă o atitudine echilibrată, de cunoaștere și acceptare a propriilor responsabilități și limite: în proporție de 20%, respondenții afirmă că „*am făcut ceea ce a depins de mine, eșecul depinde și de alți factori (familie, client)*”:

- îndrept clientul spre alți specialiști;
- am învățat să mă detașez;

- cu responsabilitate;
- gândesc pozitiv.

Există și răspunsuri care evidențiază o atitudine opusă, de nerecunoaștere a responsabilității în cazul eșecului:

- nu e cazul, elevii care vin la consiliere nu au eșec (10% dintre respondenți);
- nu mi-l asum (5% dintre respondenți).

Mesaje ale consilierului pentru client

- *Cere ajutor și ți se va da. Ajutați-mă să vă ajut. Apelează când ai nevoie de ajutor.*
- *La noi veți găsi întotdeauna suport pentru problemele voastre.*
- *Suntem aici și acum pentru viitor.*
- *Să aibă o atitudine pozitivă și capacitate de adaptare la schimbare. Colaborare și deschidere.*
- *Nimic în viață nu e întâmplător.*
- *Încredere în sine, inițiativă.*
- *Să nu aștepte să devină șomer de lungă durată*
- *Fă ceea ce-ți place cu propriile resurse.*
- *Dacă sunteți bine informat, puteți lua decizii mai bune.*
- *Cunoaște-te și valorifică-te.*
- *Imagine de sine pozitivă, dezvoltare intelectuală și emoțională, a abilităților de comunicare, standarde înalte pentru valorificarea potențialului propriu la maximum.*
- *Suntem în formare, deci putem deveni mai buni*
- *Comunicare mai profundă.*

• **feed-back de la clienți**

85% dintre respondenți decală că, de regulă, primesc un *feed-back* pozitiv de la clienți (apreciere, *feed-back* foarte bun, raportat la încadrarea în muncă a beneficiarilor). Alte modalități de exprimare a *feed-back*-ului sunt: dorința manifestată de beneficiar de a continua, eventual și după rezolvarea problemei, menținerea contactului și după finalizarea cazului, sunt trimise și

alte persoane la consiliere, solicitări frecvente, informații despre evoluția cazului. Un procent mic de respondenți declară că primesc *feed-back* negativ (5%) „pentru că le oferim loc de muncă din prima ocazie și nu îi lăsăm să stea cât se poate de mult în șomaj”.

5. Personalitatea consilierului

- **ce vă atrage la profesia de consilier**

Profesia de consilier este considerată atractivă, în primul rând, pentru că permite practicianului să lucreze într-un domeniu de interes (55% dintre respondenți). Astfel, răspunsul „*îmi place ce fac*” este motivat prin: dragostea pentru copii, lucrul cu tinerii / adolescenții, respectul pentru ființa umană, dorința de a-i cunoaște mai bine pe tineri, relaționarea cu oamenii. Un alt motiv pentru alegerea profesiei este posibilitatea de a oferi ajutor ca și agent al schimbării (45%) în probleme de: obținere a succesului și performanței profesionale, reorientare profesională, rezolvarea problemelor curente de viață, sprijinul acordat clienților să se ajute singuri, posibilitatea de schimbare a celuilalt / a lucrurilor în general.

O treime dintre respondenți afirmă că profesia este atractivă prin provocările profesionale pe care le implică (30%), iar un procent mic (5%) consideră că meseria de consilier nu a fost alegere bună.

Putem schița, pe baza răspunsurilor respondenților, un profil psihologic al candidatului „ideal” la profesia de consilier: o persoană înclinată spre a oferi ajutor, altruistă, cu abilități de relaționare cu diferite grupuri de vârstă, dispusă să se angajeze deplin în activități care corespund intereselor personale, cu o profundă motivație intrinsecă, având interese de cunoaștere și dezvoltare personală și din acest motiv situându-se la ultimul nivel al piramidei motivaționale a lui Maslow (trebuințe de autoperfecționare).

- **misiunea profesională și stilul de lucru al consilierilor**

În viziunea a jumătate dintre respondenți, misiunea profesională a consilierilor din sistemul public o reprezintă sprijinul și orientarea pentru

maturizare, cât și depășirea crizei școlare și profesionale. În acest sens, consilierul este „*prieten*”, „*ghid*”, „*suport*”.

25% dintre respondenți își asumă misiunea de informare și consiliere pentru carieră, 20% consideră că misiunea este reprezentată de asigurarea bunăstării elevului în relație cu sine, părinții și școala, de asigurarea a sănătății fizice, psihice, emoționale, în timp ce procente mai mici de respondenți consideră că asistența psihopedagogică și consilierea psihologică reprezintă misiunea profesională, „*calitatea*”, „*soluționarea problemelor clienților*” sau „*formarea permanentă*”.

Constatăm definirea misiunii din mai multe perspective:

- cea a beneficiarului (asigurarea sănătății fizice, psihice și emoționale, în concordanță cu obiectivele consilierii educaționale);
- cea a relației consilier-client (misiunea practicianului este să construiască o relație bazată pe respect, egalitate, sprijin);
- cea a serviciilor oferite (calitate, autoperfecționare continuă, standarde înalte pentru obținerea unor rezultate pe măsură).

Misiunea profesională este îndeplinită de către 60% dintre respondenți printr-un stil definit ca „*flexibil, deschis, empatic, umanist, social, prieten pentru fiecare copil, bazat pe relaționarea cu clientul până la integrarea pe piața muncii, non-directiv, participativ, facilitator al evoluției clientului, democratic*”. La polul opus se situează 30% dintre respondenți cu un stil „*asertiv, directiv, rațional, organizat*”. Un procent mic de consilieri se consideră „*inovativi*” (5%).

- **obstacole în activitatea de consiliere**

Respondenții incluși în lotul nostru au considerat în proporție de 40% ca principale bariere în activitatea de consiliere le reprezintă *atitudinile și comportamentul negativ ale clienților* (prejudecăți, convingeri greșite, mentalitatea, rezistența la schimbare, reticența la prima ședință, refuzul profesorilor de a permite elevilor să participe la ore de consiliere în timpul anului școlar, nivelul de educație a clientului). Pe locul doi se situează, la egalitate, *lipsa mijloacelor materiale* (fonduri insuficiente, spațiu restrâns, inadecvat) și *lipsa unor metode și instrumente specifice de lucru* (teste de orientare profesională standardizate, echipamente tehnice de ex.: retroproiector), văzute de 25% dintre consilierii din sistemul public ca un

obstacol. 20% dintre respondenți consideră ca atare *managementul ineficient* (lucrul ineficient în echipă, lipsa de comunicare, prea multe activități în timp prea scurt, lipsa de informații profesionale de actualitate).

Natura acestor obstacole este apreciată de cei mai mulți dintre respondenți (70%) ca fiind de sistem. 35% consideră că natura obstacolelor ține de conducere, în timp ce aproximativ același procent vede obstacolele ca izolate. Numai 15% dintre respondenți consideră că obstacolele sunt de natură culturală sau umană.

Putem spune astfel că activitatea consilierilor din sistemul public este îngreunată, în principal, de obstacole de sistem, înțelegând prin acestea lipsuri materiale și financiare, dar și atitudini și comportamente negative ale beneficiarilor sau conducerii care nu agreează sau nu înțeleg beneficiile serviciilor de consiliere. Remarcăm și ponderea destul de mare a celor care consideră obstacolele izolate, ceea ce semnifică o apariție sporadică și mai puțin controlabilă a acestora și deci posibilități de intervenție limitate.

- **activități în afara fișei postului**

Din lista activităților menționate de consilierii din sistemul public ca fiind desfășurate în afara fișei postului, constatăm supraîncărcarea practicienilor cu diferite sarcini: administrative și de secretariat (40%), testarea anuală a sănătății mintale a cadrelor didactice, susținerea unor cursuri de formare pentru diferite categorii de beneficiari, activități extrașcolare (excursii, lectorate), implicarea în proiecte, munca suplimentară cu copii cu tulburări de comportament, elaborarea unor rapoarte statistice, participarea la seminarii destinate beneficiarilor (pentru informare).

Răspunsurile respondenților au reliefat și motivele acceptării acestor sarcini suplimentare:

- de natură personală (doriința de a fi alături de elevi, de a oferi momente plăcute elevilor, în cazul lipsei familiei, îmi place ceea ce fac, 40%);
- lipsa personalului administrativ (20%);
- derivate din atribuțiile de diriginte / cadru didactic (doriința de a educa, doriința de a motiva elevii să vină la școală, dezvolt relații interumane (părinți-copii);

- obligativitatea preluării atribuțiilor altor departamente / instituții / persoane ineficiente sau datorate deficitului de personal (fixarea sarcinilor de superiori);
- numărul mare al beneficiarilor care depășește capacitatea de lucru zilnică a consilierului (dezvoltarea carierei studenților, ajutor pentru persoane în căutarea unui loc de muncă);
- implicarea în activități de formare continuă care sunt văzute ca „extra-sarcini” și ca atare nu se realizează în timpul orelor de lucru, ci în timpul liber al consilierului.

- **nevoi de formare personală și profesională**

Dintre nevoile menționate pentru *perioada studenției*, remarcăm necesitatea unor stagii de practică mai lungi și centrate pe viitoarele aspecte ale profesiei, exprimată de aproape jumătate dintre respondenți, ceea ce adevărește latura teoretică preponderentă a pregătirii inițiale.

Alte nevoi exprimate au fost legate de: implicarea în diverse activități de genul voluntariatului care să presupună asumarea unor responsabilități și „simularea” situației reale de angajat, nevoia de formare și perfecționare continuă, nevoia de informații reale și obiective (ceea ce ilustrează încă o dată ruptura dintre educație și realitatea pieței muncii), dar și nevoia unui loc de muncă.

Preocupările profesionale prezente ale practicienilor din sistemul public se îndreaptă spre domeniile:

- psihologie și psihoterapie (cunoștințe psihologice, metode și tehnici de psihoterapie, terapie rațional-emoțională și educație comportamentală, inteligență emoțională – 35% dintre respondenți);
- consiliere (a școlarului mic, la distanță, metode și tehnici de consiliere – 25% dintre respondenți);
- management organizațional;
- educația adulților.

Alte nevoi profesionale exprimate s-au centrat pe tehnici de elaborare a materialelor de suport pentru activitățile de consiliere și nevoi de cunoaștere a legislației.

Deși numai un procent de 15% dintre respondenți au menționat explicit nevoile de autoperfecționare, dezvoltare personală și profesională și schimb de experiență, considerăm că toate răspunsurile respondenților dovedesc nevoia de perfecționare continuă în domeniu consilierii sau în domenii conexe (raportat, probabil, la cazuistica fiecărui practician în parte și la problemele concrete din instituția de învățământ sau din AJOFM).

Ca apartenență la o organizație profesională, respondenții se împart aproape în jumătate, cei care sunt înscriși într-un astfel de organism fiind doar cu 5% mai mulți decât cei care nu sunt înscriși. Numărul mare al celor neapartenând de nici o asociație profesională poate fi explicat prin absența unei asociații profesionale a consilierilor care să susțină drepturile și nevoile practicienilor. Pe de altă parte, funcționează *Asociația Psihologilor din România*, în care practicienii cu o pregătire de bază în psihologie se pot înscrie. Este o realitate faptul că drepturile și responsabilitățile consilierilor care au absolvit psihologia sunt mult mai clare și severe în același timp (atestare, supervizare, formare continuă) decât ale celor care au o altă pregătire de bază.

În momentul de față sunt cele mai acute nevoi ale practicienilor din sistemul public sunt cele financiare, exprimate de majoritatea participanților (80%) și cele legate de recunoaștere profesională (60%). Astfel, deși consilierii din sistemul public se declară motivați intrinsec, sunt persoane dispuse să-și sacrifice nevoile personale pentru binele celorlalți și se implică în profesie, în principal, pentru că acestea le oferă recompense legate de lucrul cu copii sau dezvoltare personală, remunerarea serviciilor și recunoașterea efortului și a meritelor nu se face la adevărata valoare. De asemenea, se remarcă nevoia pentru timp liber (40%) (deși această nevoie nu e principală în alegerea profesiei), aceasta probabil și din cauza extra-sarcinilor acceptate de practicieni. Nevoile de formare și perfecționare sunt menționate ca acute în momentul de față de 50% dintre respondenți.

Dacă facem o comparație între *nevoile acute la momentul prezent* și *nevoile satisfăcute de actualul loc de muncă* remarcăm:

Nevoi profesionale	Cât de acut sunt resimțite în prezent? (1 = maxim; 6 = minim)	Cât de mult sunt satisfăcute la locul de muncă? (1 = maxim; 6 = minim)
fi anciare	1	6
recunoaștere profesională	2	3
formare, dezvoltare profesională continuă	3	2
timp liber	4	5
d dezvoltare personală (î credere, inițiativă...)	5	1
relații, contacte	6	4

Din această comparație remarcăm două contradicții:

- *nevoile financiare* sunt resimțite ca foarte acute și nu sunt satisfăcute deloc de actualul loc de muncă;
- *nevoile de dezvoltare personală* sunt maximal satisfăcute de actualul loc de muncă, dar nu sunt resimțite ca acute de practicieni.

Putem spune că actualul loc de muncă al consilierilor din sistemul public nu valorizează eforturile și nu recompensează financiar pe măsură activitatea consilierilor. De asemenea, se pune accent prea mare pe latura de dezvoltare personală a practicianului. Această nevoie este foarte mult îndeplinită de actualul loc de muncă, deși ea începe să nu mai fie resimțită ca acută / importantă.

Concluzii

În ceea ce privește lotul de consilieri din domeniul public incluși în această cercetare, putem spune că practicienii sunt în majoritate **tinere femei** cu pregătire de bază în domeniul **socio-umane**, încadrate ca **profesori**, cu specializare în **psihologie** cu o **vechime mică** în muncă și la actualul loc de muncă, cu următoarele caracteristici:

Formare inițială și continuă

- Competențele profesionale solicitate în principal în activitatea de consiliere sunt cele de comunicare, lucru în echipă și competențele didactice, iar secundar cele de proiectare și management.
- Competențele solicitate cel mai mult în activitatea de consiliere sunt bine dobândite prin formare inițială, în timp ce competențele solicitate secundar sunt foarte slab dobândite prin formare inițială.
- Practicienii consideră că ar deveni consilieri mai buni dacă și-ar dezvolta mai bine competențele generale de comunicare și de management, dar și pe cele de psihoterapie / psihodiagnoză sau de consiliere individuală / de grup.
- Competențele în domeniul TIC și limbile străine nu reprezintă, deocamdată, o prioritate pentru consilieri.
- Formarea continuă este bine să se desfășoare formal, dar și informal.
- Competențele solicitate secundar în activitatea de consiliere sunt nevalorificate la adevăratul lor potențial. Ca modalități propuse de valorificare: managementul și organizarea serviciilor de consiliere, implicarea în proiecte și formarea continuă.
- Cele mai cunoscute surse de formare sunt organizațiile private, urmate de CCD / CJAPP. Consilierii nu sunt foarte bine informați cu privire la sursele de formare.
- Informarea consilierilor se realizează pe filieră personală (colegi, profesori, Internet) sau instituțională. Pe filieră instituțională, informarea nu se face organizat.
- Instituțiile publice responsabile de informarea / formarea consilierilor mai cunoscute sunt ISE – Euroguidance / CNROP, universități, CCD.
- Lipsesc informațiile despre atragerea de fonduri, oportunități de proiecte, urmate de informații despre piața muncii, mobilitatea pentru educație / muncă. Strategiile propuse pentru ameliorarea

situației: transparența surselor de informare / formare, colaborare intra- și inter-instituțională, utilizarea TIC.

- Practicienii și-au dezvoltat abilitățile secundare solicitate în consiliere (management) prin învățare informală (de la colegii de specialitate).

Munca în echipă, rețea și instrumente utilizate

- Munca și în echipă și în rețea este bine realizată intra- (colegi, conducere) și inter-instituțional (instituții de sănătate, ONG sau părinți și chiar elevi).
- Utilizare cu preponderență a testelor și instrumentelor specifice, precum și a mijloacelor TIC.
- Consilierii au creat / adaptat: instrumente, ghiduri, materiale informative scrise.

Competențe de formare

- Din oferta de servicii lipsesc masiv metode și instrumente de lucru cu copiii cu cerințe educative speciale, cursuri pentru părinți sau preșcolari, servicii de selecție / plasare pentru studenți.
- Depășirea lipsurilor se poate face prin formare continuă sau prin delimitarea responsabilităților și trimiterea cazurilor spre alte surse.
- Competențele de formatori ale consilierilor în domeniile: consiliere școlară și terapie au fost parțial valorificate.
- Practicienii au participat ca formator sau cursant la formarea pentru predarea Ariei curriculare Consiliere și Orientare. Principalele nevoi în cadrul formării s-au îndreptat spre: metode și instrumente,

aplicații, informații. Acestea fie nu au fost primite, fie cursul s-a desfășurat în bune condiții (dotări, resurse) cu sprijinul CCD.

- Noile programe școlare de Consiliere și orientare sunt utile și interesante, însă greu de implementat. Unele teme / conținuturi sunt incomplete sau depășesc competențele profesorilor-consilieri (deveniți astfel, doar în urma unui curs de formare de scurtă durată).

Relația cu beneficiarii

- Clienții sunt preponderent elevi, părinți, profesori, studenți (pentru rețeaua MEC) sau șomeri (pentru rețeaua MM).
- Se practică majoritar consilierea individuală, de grup (la clasă, în principal), în timp ce metoda consilierii la distanță este foarte rar utilizată (din lipsa mijloacelor tehnice, lipsa cererii clienților pentru un astfel de serviciu).
- Situații în care clienții solicită consiliere se referă la sprijin pentru probleme de autocunoaștere, schimbare (elevi), informații despre studiul în străinătate (studenți), optimizarea relației cu copiii (părinți), îndrumare metodică pentru orele de dirigenție (profesori), informare cu privire la metode și tehnici în identificarea și ocuparea unui loc de muncă (șomeri).
- Succesul și eșecul beneficiarilor este asumat realist și responsabil de consilier (cu unele excepții).
- *Feed-back*-ul de la clienți este majoritar pozitiv, dar există și reacții negative față de serviciile oferite de consilieri.

Personalitatea consilierului

- Atractivitatea profesiei de consilier e dată de posibilitatea a face ceea ce corespunde intereselor personale și de a oferi ajutor.
- Misiune profesională o reprezintă sprijinul și orientarea pentru maturizare și depășirea crizei școlare și profesionale, urmate de informare și consiliere pentru carieră.
- Obstacolele în activitatea de consiliere sunt de sistem (conducere, resurse materiale și atitudini negative ale clienților) sau izolate.
- Suprasolicitare profesională din cauza sarcinilor în afara fișei postului, în principal administrative și de secretariat, în care practicienii trebuie să se implice, din lipsa personalului sau prin impunerea acestor sarcini de către conducere.
- În studenție, consilierii au resimțit lipsa practicii și a activităților de voluntariat.
- Numai jumătate dintre consilieri sunt înscriși într-o asociație profesională.
- Preocupările profesionale curente se îndreaptă spre psihoterapie, consiliere (școlară, pentru carieră, metode și tehnici), management educațional sau educația adulților.
- Nevoi acute în prezent: remunerație, recunoaștere profesională, formare profesională continuă. Dintre acestea, actualul loc de muncă satisface parțial ultimele două, deloc nevoile financiare și este saturată nevoia de dezvoltarea personală.

Propunem următoarele **direcții de acțiune și strategii de intervenție** pentru ameliorarea aspectelor mai puțin eficiente reliefate de investigația noastră:

- Elaborarea politicilor naționale în domeniul consilierii în acord cu politicile și directivele UE privind învățarea și consilierea pe tot parcursul vieții.

- Stimularea emiterii de propuneri pentru îmbunătățirea curriculum-ului universitar (formarea inițială) cu elemente de managementul și proiectarea eficientă a activităților de consiliere, utilizarea ICT în consiliere, exersarea - sub supervizare - a abilităților de consiliere individuală și de grup, dezvoltarea abilităților de consiliere la distanță. Creșterea numărului de studii aprofundate / masterate cu specializarea în consiliere școlară, parcurgerea unor astfel de stagii în străinătate, crearea unor oportunități de implicare practică și voluntariat pentru studenți.
- Îmbunătățirea ofertei de formare continuă din CCD, ISE, alte instituții acreditate pentru consilieri pe teme de: comunicare, lucru în echipă, proiectarea activităților de consiliere, metode și tehnici de consiliere individuală și de grup, managementul activităților de consiliere, metode și instrumente de lucru pentru copiii cu nevoi speciale de educație, școala părinților, metode și tehnici de lucru cu copiii preșcolari..
- Lansarea de campanii de informare cu privire la rolul TIC în consiliere, importanța limbilor străine pentru (auto)informare, mobilitate pentru educație și muncă, rolul învățării informale și certificarea competențelor astfel dobândite.
- Ameliorarea managementului și organizării serviciilor de consiliere prin: clarificarea denumirii ocupației, elaborarea de fișe ale postului unitare la nivelul rețelelor MEC, respectiv MM, pentru evitarea suprasolicitării și preluării unor sarcini nespecifice, dezvoltarea unui sistem de comunicare mai eficient între practicienii din același județ, regiune, zonă (pagină web a fiecărui CJAPP, adresă e-mail pentru fiecare consilier, parolă pentru un forum de discuții comun, dotarea cabinetelor sau accesul consilierului la telefon), întâlniri eficiente bianuale ale coordonatorilor CJAPP, baze de date cu adresele de contact ale tuturor practicienilor din rețea, întocmirea de statistici cu privire la clienții serviciilor de consiliere, manualul bunelor practici.
- Îmbunătățirea accesului la informații cu privire la oportunitățile de implicare în proiecte prin: participarea la cursuri de formare privind elaborarea și managementul unui proiect sau a unei cereri de finanțare, dezvoltarea abilităților de căutare cu ajutorul Internet-ului a surselor de finanțare, asigurarea transparenței informațiilor cu

privire la finanțatori și apeluri la propuneri de proiecte (distribuirea în școli, universități, AJOFM a ghidului participantului la proiecte, anunțuri publice în mass-mediul și pe Internet).

- Transparența informațiilor cu privire la furnizorii de formare prin: afișe, pliante, campanii de informare în școli, universități, AJOFM cu privire la oferta de formare, publicarea unui catalog al ofertanților, bază de date electronică accesibilă pe Internet cu ofertanții de formare.
- Creșterea implicării instituțiilor (școală, universitate, AJOFM) în informarea consilierilor, sprijinul conducerii pentru formarea profesională a acestora (implicarea consilierului în consilii de administrație, diseminarea eficientă a informațiilor).
- Creșterea vizibilității ISE – Euroguidance / CNROP, a universităților și CCD ca ofertanți de formare.
- Reducerea deficitului de informații despre piața muncii, mobilitatea pentru studiu sau muncă cu care se confruntă practicienii impune îmbunătățirea colaborării cu instituții de profil: AJOFM, Centre de Informare și Orientare, institute de cercetare, sursele potențiale de finanțare, practicienii din instituțiile publice sau internaționale. Realizarea de acțiuni concrete precum: invitarea unor reprezentanți ai consilierilor din mediul privat la întâlnirile consilierilor din rețeaua publică, atragerea practicienilor ca parteneri în diverse proiecte în derulare, transparența mai mare a informațiilor (diseminarea pe Internet, pagini web, alcătuirea unor forumuri de discuții care să aibă în vedere și practicienii din mediul privat), organizarea și gestionarea mai bună a informațiilor prin crearea unui birou / oficiu / centru cu funcție de preluare a informațiilor de interes și diseminarea lor către practicieni.
- Participarea practicienilor la diverse activități informale și non-formale bazate pe munca în echipă, și învățare prin colaborare, care să conducă la îmbunătățirea relațiilor (uneori tensionate) dintre practicienii din rețea, recunoașterea competențelor personale, ameliorarea comunicării, construirea unor proiecte comune.
- Valorificarea competențelor de formatori ale consilierilor practicieni prin cursuri de formare derulate de CJAPP, CCD, AJOFM sau informal, pentru pregătirea consilierilor debutanți.

- Organizarea de noi stagii de formare pentru predarea Ariei Curriculare Consiliere și Orientare și ameliorarea informațiilor cu privire la: metodele și instrumentele de lucru, aplicațiile practice, resursele și cadrul organizatoric, certificarea competențelor. Dezbateri ale cadrelor didactice (care nu au pregătire de specialitate) cu privire la modalitățile de implementare a acestei arii curriculare și oferirea unei palete de activități practice și a unui fundament teoretic adaptat conceptual nivelului de înțelegere al cursanților.
- Înființarea unei asociații profesionale a consilierilor care să susțină drepturile profesionale ale acestora.
- Stimularea materială mai bună a consilierului, ca modalitate de prevenire a migrației profesionale.

IV.9. Focus grupul

Am folosit focus grupul ca metodă complementară anchetei prin chestionar, în vederea obținerii de date calitative suplimentare de la alți reprezentanți ai grupurilor-țintă și care au fost implicați în prima parte a cercetării.

Apreciem, cu atât mai mult, relația specială de comunicare a coordonatorilor CJAPP cu populația școlară (elevi, părinți / tutori, profesori, directori) și cu colaboratorii (consilieri din universități, din AJOFM, specialiști în resurse umane din mediul non-școlar) care s-a oglindit în reunirea pentru focus grup a persoanelor reprezentative din sectoarele relevante pentru cercetare.

Evaluarea participării la discuție a participanților

1. Grupurile din București, Brăila și Vaslui au beneficiat de participarea elevilor din învățământul general obligatoriu. În celelalte județe (4 din 7) acest grup nu a fost reprezentat. Argumentul pe care îl putem credita pentru absența elevilor cu vârste sub 16 ani este acela că cercetarea noastră se desfășoară în zilele de după încheierea anului școlar, pentru a nu încălca în această perioadă pachetul de sarcini al agenților din sistemul educativ. Pe de o parte, elevii din grupa de 14-15 ani, de care eram interesați cu deosebire pentru poziția lor în raport cu orele de Consiliere și orientare înaintea momentului de exprimare a opțiunii profesionale, au trecut prin examenul de capacitate și sunt interesați de repartiții, de înscrierea în diferite filiere de formare inițială și/sau de refacerea psihologică după efort (evidentă prin dezangajarea față de obligațiile școlare). Pe de altă parte, cei din grupa de 15-16 ani se află deja în vacanță și de aceea adolescenții răspund mai greu invitațiilor la activități școlare.

Reprezentanții elevilor din învățământul secundar post-obligatoriu au fost prezenți în toate județele pilot. Dat fiind interesul nostru pentru toate filiere de învățământ, am beneficiat de participarea fie în bloc a elevilor din licee teoretice, tehnologice și SAM (de ex. județele Vaslui și Brăila), fie de participarea selectivă a elevilor de la câte una sau două filiere (de ex. București) în funcție și de disponibilitatea lor. În cadrul grupului se detașează o voce care tinde să fie preluată de co-vârșnici, întrucât, de regulă, se cunosc între ei și au experiențe comune în raport cu subiectul consilierii școlare.

2. Luările lor de cuvânt ale părinților sunt sporadice și reținute, dar aduc o notă de concret și reflectă valorile pe care le oferă ca educatori. În focus grupurile din județul Harghita și Timiș părinții nu au fost prezenți.

3. Nu avem contribuții de la grupul profesorilor din județul Timiș.

Reprezentanți din grupul format din personal de conducere din învățământ au fost prezenți în toate județele pilot, în afară de Harghita.

4. Focus grupurile din toate județele au beneficiat de participarea studenților.

5. În București, Timiș și Harghita nu au participat persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. Putem înțelege că preocuparea persoanelor pentru situația lor ocupațională și nevoia de a se dedica problemelor personale în timpul pe care îl au la dispoziție îi împiedică să participe la activități care nu au o finalitate explicită de acest fel. Am beneficiat în schimb de prezența activă a absolvenților în celelalte patru județe pilot.

6. Tinerii angajați în muncă din Harghita, Timiș și Vaslui nu s-au regăsit în focus grup; motivul constă în aceea că aici nu s-au identificat persoane al căror program de lucru să le permită participarea la activitatea noastră de cercetare.

7. Nu ne este greu de înțeles că în majoritatea județelor pilot (5 din 7) consilierii din companii nu au putut răspunde invitației la focus grup.

8. Reprezentarea consilierilor profesioniști din educație, învățământ superior și ocuparea forței de muncă în toate județele a fost foarte bună, în sensul prezenței și luării de cuvânt.

Elemente procedurale

Focus grupul a durat maxim două ore. Cercetătorii au consemnat cele mai importante idei exprimate de participanți, iar analiza lor se reflectă în cele ce urmează.

O succintă descriere a conținutului celor 16 itemi supuși dezbaterii este urmată de categoriile principale de răspunsuri oferite în cadrul grupului. Am ales să declinăm identitatea respondenților care au promovat anumite idei valoroase, ca semn al aprecierii noastre pentru exercițiul lor de comunicare în politicile publice de consiliere și interesul dedicat subiectului.

Itemul 1

Itemul surprinde impresia generală a participanților despre chestionarul de opinie, respectiv tematica, instrucțiunile de completare, asistența primită din partea unui consilier. În cazul în care participanții la discuție sunt alții decât respondenții la chestionar, acest item nu se mai supune discuției și se începe cu itemul 2.

1.1 Principalele caracteristici apreciate ale chestionarului:

- interesant, simplu de completat, bine construit, adecvat grupului profesional căruia îi era adresat, complet în privința nevoilor cercetate, așa cum apare în descrierile majorității respondenților;
- util (“*în condițiile în care tinerii sunt neglijați*” – șomer, Brăila);
- noutatea, primul de acest fel pe care l-au completat câțiva dintre participanți (profesor, Brașov; inspector școlar, Prahova);
- întrebările închise, mai ales cele cu răspunsuri multiple (elevi, Brăila).

1.2 Elemente care ar fi putut contribui la sporirea impactului instrumentului în cadrul populației-țintă sunt:

- instrucțiuni mai clare la întrebările mixte, ceea ce este un indicator al faptului că itemii care solicitau concomitent marcarea și ierarhizarea opțiunilor au ridicat dificultăți, sau cel puțin au impus revenirea asupra răspunsurilor (studenți, Timișoara; consilier școlar, Brașov); în această situație, ar fi fost binevenită asistența personalizată din partea consilierului care a aplicat chestionarul;
- implicarea unui număr mai mare de colegi în etapa de aplicare a chestionarului, ceea ce ar fi asigurat relevanța răspunsurilor pentru grupul lor profesional (consilieri școlari, Prahova). În replică, echipa de cercetare a avut ca punct de pornire rezultatele unui studiu pe care l-a efectuat în 2004 la nivelul rețelei naționale a CJAPP cu tema “*Competențe și nevoi de formare ale consilierilor*”, care a radiografiat situația practicienilor din școli în ceea ce privește necesarul și expertiza de formare continuă în cadrul centrelor teritoriale de care aparțin. Pe baza acestor date, am considerat oportună investigarea mai aprofundată a diferitelor

categorii de beneficiari și asocierea ulterioară a răspunsurilor obținute de la toți respondenții în secțiuni specifice de recomandări și direcții de acțiune;

- răspunsuri închise în defavoarea celor care solicită răspunsuri multiple, pentru a menține simplitatea și unitatea concepției metodologice (părinte, Brașov);
- accent mai ridicat și pe problemele muncii, în comparație cu cele specifice educației (consilier de ocupare, Vaslui).

1.3 Intenția celor care au conceput chestionarul a fost să mențină **unitatea instrumentului** și să faciliteze interpretarea și compararea datelor obținute de la diversele grupuri-țintă. În mod evident, **structura și limbajul chestionarului** nu au fost receptate de toți respondenții la fel, în funcție de experiențele anterioare în anchete de acest fel sau de așteptările lor în raport cu subiectul. Apreciem observațiile, întrucât ne indică dorința mai multor grupuri de respondenți de particularizare a instrumentului de cercetare în funcție de vârstă, nivel de pregătire academică, interesele participanților.

Itemul 2

Intenția cercetătorului este de a investiga experiențele subiecților în raport cu tematica, mijloacele și agenții de consiliere în diferite contexte de viață. Acest item servește la diferențierea între experiența directă în context specializat de consiliere, relatările despre experiențele terților și posibilele preconcepții avansate de respondenți.

1.1 **Participarea elevilor la orele de dirigenție** ca platformă generală și primară de interacțiune cu problematica de consiliere (elevii din ciclul gimnazial, București, Brăila, Vaslui).

1.2 **Lărgirea repertoriului de activități în cadrul liceului:**

- cursuri introductive la universitate, consultarea de pliante distribuite la târgul de oferte educaționale, voluntariat (consilier, Brăila);
- workshop de creativitate și comunicare, chestionare de aptitudini și interese (consilier, Harghita);

- discuții despre carieră în orele de consiliere, cu beneficii surprinzătoare pentru cunoașterea reciprocă a colegilor și sporirea coeziunii de grup (consilier, Harghita).

1.3 **Părinții** nu par să aibă cunoaștință de activități de consiliere, dar consideră că ar trebui să fie *“o preocupare din partea școlii”* (părinte, București) și că *“fiecare copil are nevoie de consiliere pentru identificarea timpurie a talentelor și susținerea lor de părinți”* (părinte, Brăila).

1.4 **Profesorii** participă la cursuri de specializare la CJAPP și CCD, apoi organizează sesiuni de multiplicare a experienței cu colegii din unitatea școlară; pentru profesorii cu normă redusă, orele de Consiliere și Orientare sunt un mijloc de *“a rămâne în școală”*.

La cererea învățătorilor și a profesorilor s-a desfășurat un curs pentru a căuta răspunsuri la anumite preocupări care vizează: cum pot fi soluționate problemele majore din școală, cum pot fi gestionate dificultățile profesiei de cadru didactic, ce modalități de lucru cu copiii cu cerințe educative speciale sunt practicate în alte sisteme de învățământ, cum să comunice și să se reorienteze profesional (cadre didactice, Brăila).

S-a formulat în repetate ocazii că profesorii de diferite specialități au un rol extrem de important în identificarea și clarificarea opțiunilor de carieră ale elevilor; *“cultivarea timpurie a predispozițiilor este esențială pentru o dezvoltare deplină și armonioasă”* (profesor, Harghita).

1.5 **Personalul de conducere din învățământ** enumeră implicarea în activități ca:

- întâlniri de tip focus grup la CMAPP (director, București);
- seminarii ale organizațiilor non-guvernamentale și
- cursul de formare a formatorilor din 2006 pentru Aria curriculară Consiliere și Orientare (consilieri, profesori, Brăila, Vaslui);
- discuții la întrunirile cadrelor didactice (profesori, Brașov).

1.6 **Studentii** din București, Prahova și Harghita nu au avut experiențe de consiliere. Un student din Brașov își amintește de o activitate din liceu care l-a ajutat la alegerea facultății („*metoda ascultării active*”).

Respondentul din Harghita nu este nici acum sigur de decizia privind alegerea profilului său de studiu; apreciază activitatea de informare pe care AJOFM a desfășurat-o înaintea unei burse a locurilor de muncă pentru studenți. Nu are cunoștință de existența unor Centre de Informare și Orientare în universitățile din Miercurea-Ciuc, însă menționează că unii profesori au și sarcina de a realiza astfel de activități cu studenții.

Un student din Timișoara evocă discuțiile din clasa a VIII-a despre ce se cere pe piața muncii și ce este mai convenabil pentru angajare.

1.7 **Tinerii absolvenți** menționează discuțiile informale despre continuarea studiilor și că au fost informați despre oferta AJOFM de reorientare și reconversie profesională.

1.8 **Persoanele angajate în muncă** își amintesc de cursurile de managementul carierei din facultate (absolvent, București), de consilierea de grup în cadrul firmei (angajat, Brașov). Din Brăila vine semnalul că în facultate „*nu se realizează pregătire practică și se observă o lipsă a pregătirii studenților pentru viață*”; respondentul remarcă faptul că sunt avantajate persoanele care lucrează deja în domeniu sau provin din familii unde profesia respectivă se practică din generație în generație.

1.9 **Consilierii din învățământ** enumeră, în principiu, același tip de activități ca și personalul de conducere din învățământ, cu particularizarea următoarelor aspecte:

- activitatea de formare a formatorilor pentru implementarea Ariei curriculare Consiliere și Orientare și discuțiile despre carieră din cadrul Centrului de Informare și Orientare (consilieri, Universitatea din Iași);
- focus grupul organizat de Revista „Cariere” (consilieri, București);
- cooperarea cu AJOFM la nivelul claselor a XII-a (consilieri, Vaslui);

- ședințele metodice cu colegii consilieri (consilieri, Brașov și Prahova) și în cadrul comisiile profesionale (consilieri, Vaslui și Harghita);
- clubul „Cariera mea” sub îndrumarea formatorilor abilitați printr-un proiect care ajută absolvenții și șomerii în realizarea bilanțului competențelor (consilieri, Timiș).

1.10 **Consilierii universitari** din București și Brăila menționează cursul de master în politici publice cu specializarea în consiliere („Informare și consiliere privind cariera”, proiect al Băncii Mondiale 1999-2001), programul PHARE în domeniul consilierii (Brăila), seminariile de la CMAPP, stagiul de formare organizat de Institutul de Științe ale Educației („Consilierea la distanță prin telefon”, proiect Leonardo da Vinci 2004), proiecte europene de mobilități – Academia (consilieri, Harghita).

1.11 **Consilierii de ocupare** din București enumeră participarea lor la cursul de formare pentru consilierea persoanelor cu dizabilități (2006).

Consilierii din Harghita reclamă faptul că adulții vin rar, iar atunci când vin au probleme acute legate de obținerea unui loc de muncă, de genul „*am nevoie de un loc de muncă urgent că am adunat datorii la întreținere*”; ei nu înțeleg necesitatea de a se informa proactiv și de a participa la cursuri de recalificare. Personalul din AJOFM este insuficient, cel puțin la serviciul de medierea muncii, iar birocrația legată de procesarea dosarelor personale ale șomerilor îngreunează rezolvarea lor: „*Din păcate a rămas aceeași politică*” referitoare la obligația de consemnare a datelor care nu au legătură cu cazul. Consilierii sunt nevoiți să rămână peste program, nu au timp să acorde atenția cuvenită clienților și nu au condiții pentru consiliere individuală (aglomerație și zgomot pe holul instituției).

Itemul 3

<p><i>Itemul scruetează câmpul de rezultate obținute de participanții la cercetare în urma parcurgerii unei relații de consiliere; în sens mai larg, procură informații despre calitatea serviciilor oferite de consilieri și despre nivelul de satisfacție a beneficiarilor.</i></p>

3.1 Revelarea unor aspecte despre propria personalitate:

- Elevii au declarat că își descoperă calitățile, defectele, interesele profesionale, află informații despre alegerea domeniului preferat de studiu, află cum își pot controla emoțiile, care le sunt interesele și aptitudinile profesionale, se cunosc pe sine și pe ceilalți, învață cum pot ameliora comunicarea lor cu profesorii și cum să evite tensiunile. *„Problemele mele sunt cele ale oricărui adolescent, dialoghez ușor, sunt deschis și sincer”* (elev, Prahova).
- Competența de comunicare în profesia didactică, în acord cu propriul stil de personalitate, dar care nu se transferă în competență de comunicare cu propriul copil (*„Cu copilul meu e ca și când nu aș fi citit vreodată un tratat de psihologie”* – inspector, București).
- Studenții au descoperit că sunt mai receptivi în contextele de muncă și față de prieteni (student, București), pot valorifica îndrumările părinților, profesorilor și ale specialiștilor în construirea propriului drum de viață (student, Brașov, Harghita, Timiș) și că merită să ia în considerare tendințele pieței muncii și ceea ce le place să facă (student, Timiș).

3.2 Contribuții la dezvoltarea relațiilor cu ceilalți și la clarificarea unei concepții despre profesie:

- Profesorii declară din experiența lor că pentru elevi nu mai sunt suficiente descoperirea și conștientizarea propriilor calități care să le permită să aibă succes (de ex.: răbdare, înțelegere, empatie, bun simț și simțul măsurii); sunt necesare **cursurile pentru părinți**, desfășurate în mod permanent, pentru ca aceștia să cunoască specificul fiecărei vârste a copilului lor (profesor, Brăila).
- Profesorii, indiferent de specialitate, fac consilierea elevilor. Însă o consilierea „după ureche” este periculoasă pentru că impune opinia profesorului; poziția și autoritatea acestuia pot crea **un transfer de atitudine asupra elevului**. Chiar cu cele mai bune intenții, *„dacă nu au pregătire de specialitate riscă să limiteze posibilitatea elevilor de a-și forma propriile decizii”* (profesor, București).

- Autoritatea părinților generează uneori conflicte cu copiii, de aceea se impune continuitate în „*a lucra pe relație*” (consilier școlar, Vaslui).
- La Vaslui s-a semnalat **nevoia selecției diriginților**, astfel încât aceștia să vină în întâmpinarea nevoilor de consiliere ale elevilor; se observă diferențe între clasele în care se desfășoară activități de consiliere și cele în care nu se desfășoară.
- Disponibilitate și potențial de lucru, descoperire a celui alt legat de o anumită profesie (consilier școlar, București).
- Consilierul din domeniul protecției copilului recunoaște rolul consilierului în **formarea asistenței maternale**; consilierul identifică nevoile lor, pune în balanță cererea applicantului cu ofertele disponibile (consilier, Timiș).
- Este nevoie de consiliere înainte de angajare pentru a-i informa pe oameni despre natura locului de muncă și a verifica nivelul de compatibilitate cu solicitantul; de multe ori, oamenii, în special cei care nu mai beneficiază de ajutorul de șomaj, nu au cunoștință despre serviciile publice de consiliere (consilier de ocupare, Timiș).
- Înființarea unui ONG în Timișoara (APEL) care oferă servicii speciale de consiliere și îngrijire pentru absolvenții din casele de copii.
- În relația cu directorii, consilierii școlari au învățat modalități adecvate de intervenție, dificultatea de a schimba atitudini și mentalități, nevoia de susținere din partea conducerii școlii (consilier, Vaslui).
- În relația cu colegii, consilierii școlari au aflat care este rolul consultării pe marginea unor cazuri deosebite (consilier, Prahova).

Itemul 4

Itemul este menit să plaseze intervențiile de consiliere într-un continuu temporal; în acest sens, se încearcă identificarea etapelor de viață / a momentelor favorabile influenței pozitive a orientării profesionale.

4.1 Opinii în sensul **intervențiilor timpurii de consiliere** în familie și la vârsta școlară mică:

- La cele mai mici vârste putem identifica și cultiva anumite predispoziții și asigura „o imagine complexă asupra lumii, necesară unei bune integrări ulterioare” (cazul școlilor aptitudinale de muzică, arte etc. – profesor, Harghita). Consilierea „ar trebui să înceapă chiar din grădiniță; eu nu am timp să-mi observ copilul” (părinte, Brașov).
- Copiii se obișnuiesc să comunice de la vârste mici, să-și facă planuri de viitor fără reticențe. „Avem nevoie de resurse, consilierea trebuie să înceapă din momentul în care debutează școlaritatea” (profesor, Prahova).
- Consilierii școlari pledează pentru continuitatea procesului de consiliere și informare de la clasa întâi „*insistându-se pe aspecte referitoare la autocunoaștere, astfel încât să se evite confuziile la finalul clasei a VIII-a*” (consilier, Vaslui), spre a oferi elevilor o platformă solidă de alegere pe baza anticipării tendințelor sociale și de pe piața muncii (asistent social, Timiș).
- Ca un element de contrast, s-a avansat ideea că „*specializarea la o vârstă timpurie te constrânge și nu mai ai opțiuni reale ulterioare*” (cazul liceelor cu profil sanitar sau pedagogic înainte de 1989 – consilier școlar, București).
- Importanța sprijinirii copilului în procesul de alegere: după etapa de informare, necesitatea învățării și aplicării unor „*tehnici de manipulare a părinților, în sens pozitiv*” (absolvent, Vaslui).
- S-a pus accentul pe responsabilizarea și sensibilizarea părinților, subliniind faptul că „*nu doar banii sunt importanți*”; utilizarea modalităților adecvate de intervenție în cazul părinților cu o situație materială modestă. S-a lansat ideea creării unor centre pentru părinți, cu acces permanent. Pentru consilier este important „*să redeschidă în sufletul acestora dragostea de a fi părinte*”: copilul va reuși dacă i se acordă atenție, comunicare, ascultare activă.

4.2 **Consilierea la finalul / începutul unui ciclu de învățământ:**

- Consiliere pentru alegerea profilului și a liceului (elevi, București; Brașov); la elevii de clasa a VIII-a se observă o tendință de amânare a exprimării unei opțiuni, iar efectul este că numeroși elevi de liceu se transferă la alt profil în timpul anului școlar (profesor, Vaslui).
- Informarea despre facultățile cu profil similar profilului frecventat în liceu (elev, Brăila). Înainte de facultate pentru informare despre alternativele de studiu din cadrul anumitor facultăți, dinamica pieței muncii, oportunitățile existente (studenți, București; Timiș).
- La vârsta adolescenței, pentru copiii cu probleme de comportament (părinte, Prahova).
- O problemă este admiterea și selecția elevilor cu cerințe educative speciale pentru diferite cicluri de învățământ, unde CJAPP nu are o contribuție reală. *În prezent se merge pe incluziune. Însă nu se procedează cum trebuie, repartizarea se face în funcție de medii, iar oferta este destul de limitată. CJAPP este responsabil de orientare școlară și profesională, dar nu deține mecanismele necesare. „Noi făcusem dosare în funcție de interesele și abilitățile elevilor, dar a venit comisia și a spus, NU, astea sunt locurile, primele sunt coaforul, apoi frizerul și ajungem la ultimele. Am fost foarte dezamăgită. Am simțit atunci că nu am nici un cuvânt de spus cu toate recomandările mele și cu toate testările mele.”* (consilier școlar, Timiș).
- Mulți elevi și absolvenți de liceu au opțiuni neclare în ceea ce privește filiera următoare de studiu, aleg instituția fără să dorească neapărat o anumită specializare: *„aleargă după o emblemă, determinați de grupul de prieteni”* (consilier școlar, Timiș).
- Un exemplu fericit este utilizarea testului InterOptions în cazul absolvenților de limbi străine, care au fost apoi îndrumați să dea concurs la AJOFM, pentru a lucra în cadrul unor proiecte de integrare europeană (consilier universitar, Brăila).
- *„După liceu, generația mea mergea la drept, eu am ales psihologie pentru că am citit un ghid de admitere și am găsit materiile mele preferate: biologie și literatură.”* (consilier de ocupare, București).

- *„Oricând de-a lungul vieții este binevenită, dar mai ales la sfârșit de ciclul educațional și în momente de tranziție.”* (profesor, Prahova; psiholog, Timiș; psiholog, București).

4.3 Opinii despre oportunitatea consilierii:

- *„Fiecare are momentul său când își dă seama ce vrea să devină.”* (elevă, București).
- În viață există mai multe momente cruciale în care persoana necesită consiliere. (elev, Prahova) *„Consilierea este necesară pentru toate categoriile de vârstă, în special în momentele-cheie din carieră.”* (personal de conducere, Prahova).
- Se constată o nevoie de consiliere crescândă la toate categoriile de beneficiari, până la vârste înaintate (consilier școlar, Prahova).
- *„Nu există un moment, ci o serie de momente, etape și reorientări; este nevoie de un proces longitudinal de evenimente și intervenții oportune.”* (consilier școlar, Harghita).
- *„Să plecăm de la ceea ce își dorește copilul la un moment dat”* (părinte, București). În cazul său, a fost îndrumat de părinți spre liceu și facultate, ambele nepotrivite cu preferințele sale.
- Discuții cu copiii *„dacă și atunci când te întrebă.”* (părinte, Vaslui).
- Rolul diriginților în cazul părinților care nu participă la ședințe, pentru motivarea elevilor de *„a învăța de plăcere.”* (elev, Vaslui).
- Uneori sunt necesare abordări individuale ale părinților – cazul unui părinte surd (profesor, Vaslui). Studenții din Vaslui semnaleză neîncrederea părinților în copil și nevoia de comunicare și de educare a părinților.
- Când o meserie este pe cale de dispariție sau natura muncii respective este pe cale să se schimbe. Un exemplu oferit de consilierul de ocupare din Harghita constă în aceea că tatăl său avea o meserie despre care și-a dat seama că va dispărea (repararea mașinilor de scris) și singur s-a reprofilat, a învățat (cursuri de calificare la București, a obținut un atestat) și acum profesează pe

cont propriu în repararea copiatoarelor; în prezent și această meserie este în declin din cauza automatizării liniei de service.

- „Se crede că în anumite momente elevii au nevoie de consiliere (clasele VIII, IX, X). Persoana nu e întotdeauna emoțional deschisă, de aceea consilierea trebuie desfășurată pe toată durata vieții; din când în când, cineva să îți arate cine ești și ce poți.” (inspector, București).

Itemul 5

Itemul ajută la identificarea principalilor agenți, surse de sfat profesional, în demersul de a contribui la intensificarea schimburilor cu aceștia și de a le asigura complementaritatea.

Din investigația noastră s-au desprins următoarele instanțe de consiliere preferate de către diferite grupuri de beneficiari:

5.1 Surse generale:

- **Internet-ul** (site-uri specializate pe ofertarea de locuri de muncă, site-uri de carieră) este relevant pentru elevi, cadre de conducere din învățământ, studenți, consilieri școlari și universitari; atât creatorii, cât și utilizatorii informației de pe Internet se bazează pe acest mediu, foarte bine reprezentat la acești respondenți în relație cu alte surse.
- **Media** (presă și canale de știri pentru burse ale locurilor de muncă) este bine creditată de elevi, părinți, cadre de conducere din învățământ.
- **Organizațiile de voluntari** sunt un pol de informare și implicare profesională pentru elevi.

5.2 Surse specializate:

- Informarea elevilor și studenților **la sediul facultăților**.
- **AJOFM** (informații despre angajatori care oferă locuri de muncă pentru tineri și care primesc anumite facilități, solicitări din partea companiilor de a recomanda spre angajare persoane de încredere,

pentru a evita migrația ulterioară pe post și investițiile (perdante) în „formarea unor persoane care nu rămân”), **CNDIPT** (date statistice cu privire la oferta de formare vocațională și piața forței de muncă pentru acest nivel de formare), **ISE** (cercetări și proiecte de formare profesională a consilierilor) pentru consilierii practicieni.

- **Agenții de recrutare de personal** pentru studenți, absolvenți, tineri în căutarea unui loc de muncă și persoane deja angajate, care vor să-și schimbe locul de muncă.
- **Materiale informative** (broșuri, pliante, afișe) promovate și căutate de consilierii școlari; aceștia sunt convingși de utilitatea acestor surse în comunitatea lor profesională, dar nu regăsim mențiunea și la nivelul beneficiarilor (de ex.: elevi, studenți, părinți, profesori, adulți cu sau fără ocupație). Putem înțelege de aici că materialele informative transportă informație de actualitate și de interes pentru consilieri, în privința unor surse de formare profesională continuă.
- **Lucrări de specialitate** (publicații, ghiduri, prognoze, cercetări) relevante pentru angajați și consilierii universitari.
- **Cabinetul de consiliere** este menționat de studenți, profesori, respectiv de grupuri reprezentative pentru toate categoriile de beneficiari din învățământul preuniversitar, terțiar și din domeniul muncii.
- **Profesorii** sunt o sursă de informare și sfat profesional pentru părinți și consilieri școlari; în mod paradoxal, profesorii nu sunt numiți de elevi și studenți printre persoanele / autoritățile spre care aceștia se îndreaptă atunci când au nevoie de consultare în domeniul carierei.

5.3 Surse personalizate:

- **Familia, respectiv părinții și/sau partenerul de viață** apar în preferințele tuturor respondenților.
- **Colegii de muncă** sunt o sursă de consultare pentru părinți, cadre de conducere și consilieri de ocupare; aici sunt integrați și

consilierii, în calitate de colegi ai cadrelor de conducere și personalului din agențiile de muncă.

- *„Cine este mai aproape”* (dintre sursele enumerate mai sus); *„orice persoană de la care poți afla și valorifica informațiile care te interesează”* pentru studenți și consilierii de ocupare.

Familia și Internet-ul sunt două surse, a căror natură și mod de interacțiune cu persoana sunt complet diferite și de aceea complementare; sunt **cel mai frecvent invocate** de participanții la studiul nostru, probabil deoarece asigură un echilibru relativ între componenta subiectivă și cea obiectivă a alegerii profesionale, între interese / resurse individuale și tendințe de sistem, între inițiativă și receptare.

Grupurile cel mai deschise spre consultare în privința aspectelor de orientare școlară și profesională sunt cele ale **elevilor și studenților**; răspunsurile colectate de la ei în județe însumează cele mai multe posibilități de informare și comunicare. Acesta este un semn de normalizare a dinamicii la nivelul formării profesionale inițiale, de informație eficient circulată între surse și beneficiari. Însă în cadrul acelorași categorii de respondenți identificăm și poziția diametral opusă:

5.4 Persoane reticente față de interacțiunea cu consilierul de orientare:

- Un elev din Prahova consideră că nu toți colegii săi ar fi interesați de subiect, dar dacă s-ar discuta în afara agendei școlare-profesionale, ar prefera *„persoane cu care se cunosc bine”*, în ciuda reticenței părinților care etichetează subiectele „intime” ca „reprobabile”.
- Studentul din Prahova nu se duce la consilier pentru că *„nu-l cunoaște și l-ar deranja să discute cu un străin.”*
- Tânărul angajat din Prahova resimte *„nevoia de a discuta cu cineva adult din aceeași meserie”*. Are nevoie de consiliere și pentru viața de familie.

Itemul 6

Itemul caută să surprindă atitudinea participanților față de modificarea curriculară operată prin introducerea orelor de Consiliere și Orientare în trunchiul (curricular) comun prin asimilarea orelor de dirigenție și oferirea unui nou conținut „întâlnirilor” profesor-consilier - elevi.

6.1 **Elevii** de liceu (Brăila) declară că au o anumită **reticență față de orele de Consiliere și Orientare**, întrucât consideră că știu ce vor să facă în viață. Apare și problema rezultatelor obținute la testele de cunoștințe, care generează o distanță între elevi și profesori. Elevii sunt de părere că stăpânirea cunoștințelor teoretice nu ar trebui să fie criteriu de promovare într-o profesie pentru care persoana are abilități.

Unii **profesori-consilieri (diriginți) nu comunică suficient cu elevii** în întâlnirile săptămânale de la clasă; relația profesor-elev ar trebui să fie de apropiere, prietenie. Orele de Consiliere și Orientare (foste de dirigenție) ar trebui să se desfășoare cu participarea psihologului școlar (consilier, Vaslui).

Un **părinte** din Brașov propune să existe o sală cu destinație specială pentru orele de Consiliere și Orientare din școală.

6.2 Părinții (București) apreciază introducerea orelor de Consiliere și Orientare în trunchiul (curricular) comun, însă își exprimă suspiciunea cu privire la **tendința profesorilor de a transfera metodologia predării propriei discipline la consiliere**; nu toți profesorii sunt informați și pregătiți pentru tematica acestor ore (profesor, Prahova).

Pentru întâmpinarea favorabilă a modificării curriculare respective, este necesară **degrevarea copiilor de volumul mare de teme pentru acasă** (părinte, Prahova). În aceeași intenție clasificăm și intervenția profesoarei din București – există riscul ca părinții să perceapă cum copiii lor au încă o oră de curs pentru care ar trebui să se pregătească: „o corvoadă în plus”. În practica predării, profesorul se raportează la conținut, nu la obiective, ca să aleagă metode și părți de conținut. Reținem recomandarea pentru profesorii-consilieri (diriginți) de modernizare a metodologiei proiectării didactice la orele de Consiliere și Orientare.

Cadrele de conducere din Brăila îi caracterizează pe profesori ca un grup profesional inițial sceptic la schimbare, dar care ulterior conștientizează faptul că schimbarea este necesară și se implică în realizarea acesteia.

6.3 Implementarea Ariei curriculare Consiliere și Orientare trebuie să se bazeze pe **formarea și motivarea profesorilor** într-un sistem care să garanteze calitatea formării până la ultimul beneficiar (în cascadă), menținerea interesului și buna gestionare a timpului dedicat pentru formare.

Pe de o parte, nevoia este ridicată, pentru că formarea inițială și continuă de până acum nu oferă soluții.

„Schimbarea denumirii Ariei curriculare nu-i schimbă esența. Profesorii, dacă nu sunt pregătiți (în afara informației), vor avea eficiență nulă, ca și la orele de dirigenție.” (profesoară, București)

Pe de altă parte, la Timiș s-a discutat problema motivației profesorilor care nu acceptă să urmeze cursuri și specializări disponibile pe piața formării din învățământ în condițiile lipsei de susținere financiară și administrativă pe parcursul formărilor.

„Când ești doar obligat să faci ceva, nu merge totul așa cum trebuie.” (coordonator școlar, Timiș)

6.4 Unii profesori consideră că este suficient să aibă rezultate bune la olimpiade, alții conștientizează necesitatea schimbării. Prima lor reacție la mesajul de schimbare este, de regulă, *„de ce trebuie să mă schimb eu sau ceva din activitatea mea?”* (profesor, Brăila).

Consilierul trebuie să acorde **consultanță profesorilor în legătură cu Aria curriculară Consiliere și Orientare**, să răspundă solicitărilor abundente care vin din partea colegilor dirigenți de a intra la ore în locul lor (profesor, Vaslui). Sunt unii profesori de diferite discipline care sunt interesați și ar putea face față cu succes acestor activități, alții însă nu au interes și nici competențele necesare. Nu toți profesorii dirigenți pot aborda temele propuse în programa de Consiliere și Orientare; mulți dintre aceștia și-ar dori să poată găsi în biblioteci ghiduri pentru desfășurarea orelor de consiliere. Munca dirigintelui este dificilă; este binecunoscut că în orele de dirigenție se face uneori pregătire pentru testările naționale sau pentru alte discipline de specialitate.

Tânăra angajată din București admite că „... nu este pentru oricine. E necesar ca activitatea de consiliere să se facă profesionist, cu grijă, cu o formare prealabilă”.

6.5 În același timp, la clasă se conservă necesitatea de a desfășura **activități de managementul clasei**, pentru care trebuie alocat un timp separat sau să fie aduși oameni noi, exclusiv cu această însărcinare.

Noua abordare a Ariei curriculare Consiliere și Orientare impune dezvoltarea de fișe longitudinale în care să consemneze datele relevante despre elevi.

„Problema care se pune este cum vor reuși diriginții să-și gestioneze timpul pentru a le face pe toate.” (consilier școlar, Timiș)

6.6 Un consilier din mediul universitar (București) apreciază utilitatea inițiativei; prevede că liceenii vor veni mai pregătiți la facultate, iar „informarea de până acum va fi înlocuită cu formare continuă”.

Consilierul de ocupare din București speră ca inițiativa să fie bine primită de diriginți. Protocolul inter-ministerial MEC-MM (HG nr. 759 din 18.07.2002 - *De la școală la viața profesională spre carieră*) este în continuare în vigoare și prevede trei întâlniri pe lună între inspectorii AJOFM și elevii din clasele terminale din licee / școli de arte și meserii, dar „Este adevărat că nu toți directorii de școli înțeleg importanța consilierii.”

Mesajul este de îmbunătățire a strategiei de comunicare dintre liderii instituțiilor de consiliere pe toată durata vieții, prin evidențierea contribuțiilor și avantajelor reciproce ale actorilor din școală și de pe piața muncii, precum și prin implicarea lor consecventă în procesul autoreglator al cererii și ofertei de formare profesională.

Itemul 7

<i>Participanții oferă feed-back în raport cu calitatea serviciilor de consiliere și orientare de care au beneficiat.</i>

7.1 Aspecte favorabile:

- Personalul de conducere din învățământ (director, București) califică serviciile de consiliere școlară **necesare, de calitate și realizate cu seriozitate**; în Brăila a observat efecte asupra elevilor din școala pe care o conduce, datorită **profesionalismului specialiștilor CJAPP**, care au organizat cursuri de consiliere pentru profesori și învățători.
- Avem cerere foarte mare pentru aceste servicii. Consilierii sunt foarte interesați, fac cursuri, masterate. Atât directorii, cât și profesorii sunt mulțumiți de rezultate. Cererea de înființare a cabinetelor școlare de consiliere a crescut de peste cinci ori în ultimul an, de la 11 la 59 în Municipiul Timișoara (consilier, Timiș).
- În Vaslui, existența serviciilor de informare și consilierea carierei din AJOFM are un impact pozitiv asupra persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, iar consilierul are rol de mediator, facilitator, punct de sprijin în luarea deciziilor.
- *„Foarte utile, te ajută să-ți dai seama de ceea ce vrei, dacă îți dorești cu adevărat, dacă ești pregătit, dacă ți se potrivește.”* (elevă liceu, București).
- *„Mie mi-au fost de un real folos”* (student, Brașov); *„o nouă meserie, o nouă școală”* (student, București).
- Importantă este promovarea consilierii, clarificarea rolului acesteia în cadrul instituției (angajată, București).

7.2 Aspecte care condiționează calitatea serviciilor de consiliere:

- Din punctul de vedere al școlii serviciile de consiliere sunt eficiente, dacă se știe ce poate oferi și ce se așteaptă de la consilier. Ar trebui ca să se știe **atribuțiile și responsabilitățile consilierului** și clienții să se raporteze la acestea. Dacă în școală consilierul e considerat un panaceu universal (pentru rezolvarea problemelor de disciplină, comunicare etc.), eficiența acestuia e foarte redusă. Dacă elevii așteaptă prea mult de la consilier și cred că el/ea ia deciziile, iar nu se atinge scopul muncii lor (profesoară, București).

- Acolo unde este **personal specializat**, serviciile sunt de calitate și au impact semnificativ asupra populațiilor-țintă (profesor, Prahova). Când vorbim de calitate contează mult și nivelul de pregătire al profesioniștilor, specializarea, vechimea lor în domeniul și la locul actual de muncă; abia după aproximativ trei ani începe instituția respectivă să înțeleagă ce așteptări realiste poate avea de la consilier. La cabinetele școlare situația se judecă altfel decât la centru, unde practicienii au alte atribuții (consilier, Harghita).
- Consilierii școlari consideră că **impactul serviciilor de consiliere este direct proporțional cu calitatea lor** (consilier, Vaslui), efectul se observă mai bine atunci când clientul trimite și alte persoane la consilierul lui (consilier, Brăila), calitatea și efectele serviciilor sunt în funcție de **experiența, vocația și profesionalismul consilierului** (consilier, Prahova), experiența ajută mult, nu numai formarea inițială (consilier, București).
- Un consilier universitar din București apreciază serviciile de consiliere ca foarte utile. Calitatea lor este bună, dar sunt necesare **intervenții structurale la toate nivelurile** (există foarte puține centre în universități, iar centrele nou înființate nu funcționează). Este exprimată cererea din partea studenților pentru consiliere, dar nu există personal specializat (resurse umane limitate).
- Se constată o mare nevoie de consiliere și informare a părinților, bunicilor, profesorilor, elevilor pentru a **solicita din proprie inițiativă sprijinul specialistului** în comunicarea interpersonală și în conștientizarea dificultăților întâmpinate (inspector, Brăila).

7.3 Aspecte care trebuie ameliorate:

- *„Consilierii fac multe lucruri în școală, dar prea puține pentru consilierea carierei elevilor.”* (părinte, Brașov).
- Unii elevi sunt dezamăgiți în urma aplicării bateriei BTPAC și analiza rezultatelor, pentru că datele nu sunt interpretate și corelate cu interesele lor, iar aptitudinile evidențiate nu sunt puse în relație cu oferta de educație și viitoarea piață a muncii (elevă, consilier școlar, Harghita).

- Imposibilitatea de administrare a BTPAC în cadrul AJOFM Harghita, din cauza condițiilor inadecvate de lucru cu clienții; mai ușor se aplică InterOptions, care nu are limită de timp și se poate relua după o întrerupere oarecare. La fel este cazul și cu testele de evaluare a aptitudinilor și intereselor existente online la adresa www.go.ise.ro
- Clienții vor rezultate personalizate de la prima testare sau ședință. Consilierul de ocupare descrie rolul său și posibilitățile de ajutorare în continuare a clientului (consilier, București).

Itemul 8

Suntem interesați de opinia participanților despre rolul și responsabilitatea consilierului față de succesul clientului.

8.1 Responsabilitatea revine:

- **Consilierilor**, pentru asigurarea influenței pozitive asupra deciziilor părinților (părinte, Vaslui). Consilierii școlari apreciază că, în propria lor activitate, ei se fac responsabili pentru fiecare client (consilier, București).

„Absența consilierului în cazul meu a determinat eșecul în carieră.”
(șomer, Prahova).

Responsabilitatea pe care și-o asumă consilierii în cel mai înalt grad ține de alegerea metodelor de intervenție și de conștiinciozitatea cu care tratează fiecare caz. Din punct de vedere profesional, consilierul are o răspundere clară, care nu poate fi apreciată procentual. Un aspect îngrijorător este imposibilitatea asumării responsabilității de către consilier, în anumite situații, pentru rezultatele procesului de consiliere; acest lucru apare atunci când este împovărat cu sarcini administrative și îi sunt impuse în muncă drept criterii de evaluare unele preponderent cantitative și puține sau deloc calitative: *„sunt multe alte sarcini care nu îmi lasă timp pentru a avea sesiuni efective de consiliere; când știu că am timp îmi pot programa un client. În medie fac consiliere cam cu un client sau doi pe lună, în rest doar informare și plasare.”* (consilier de ocupare, Harghita).

- **Profesorilor**, în special diriginților (părinte, Prahova).

„Este important să fie alături de acest copil și să-l ajute” (profesor, Vaslui).

- **Clienților**

Uneori adulții consideră că nu se mai pot schimba la vârsta lor, în ciuda informației vehiculate în sesiunile de consiliere că ar putea să se înscrie în programe de recalificare (consilier de ocupare, Harghita).

„Răspunderea e a celui ce ia decizia.” (tânăr angajat, Brașov)

Consilierul poate contribui la succesul în carieră al clientului, oferi sprijini în luarea deciziei, dar în final, „toate meritele sunt ale clientului, care a știut să își asume responsabilitatea deciziei și să acționeze pentru materializarea ei.” (angajat, Vaslui)

8.2 Responsabilitate împărțită:

- În cazul consilierii psihologice, consilierul este responsabil în funcție de gradul de disponibilitate al clientului, în timp ce în cazul orientării școlare, responsabilitatea consilierului este mare, dar alături de client (consilier școlar, Vaslui).
- Un consilier „transmite încredere și speranță elevilor pentru a rezolva ceva” (elevă, Vaslui).
- Un consilier nu „dictează”, ci numai „direcționează” succesul persoanei (student, Prahova).
- Profesorii cred că nu e cazul ca un consilier să își asume mai mult decât partea sa de responsabilitate pentru ce face în cazul clientului; în acest fel îl face și pe client răspunzător (profesori, București, Prahova).
- Personalul de conducere alocă doar o răspundere parțială consilierilor, pentru că la succesul clientului / elevului contribuie și alți factori: profesori, părinți, clientul însuși, alți factori comunitari (director, Prahova).
- În Brăila, consilierii adaugă responsabilitatea clientului pentru găsirea alternativelor, punerea în practică, conștientizarea rolului ședințelor de consiliere. În cazul dificultăților în familie, (de ex.: tentative de suicid) se impune implicarea întregii familii. Atunci

când competența consilierului este depășită, se impune trimiterea la un alt specialist; de aceea este foarte important să se lucreze în rețea, împreună cu alți colaboratori (profesori diriginți, părinți, psihoterapeuți) pentru repartizarea responsabilităților.

- Mulți adulți vin la AJOFM și se plâng că au fost disponibilizați, dar nu au nici cea mai mică dorință de a se recalifica, nefiind capabili să renunțe la ideea că „*asta au făcut toată viața*” (consilier, Harghita).
- Consilierul de ocupare spune că indiferent de indicatorii de performanță după care se raportează (de ex.: câți adulți trimiși la curs, angajați în muncă etc.), există o componentă emoțională neacoperită (de ex.: cum măsurăm ridicarea moralului sau ameliorarea imaginii de sine?). Există cazuri când consilierul se implică în terapia transferului, de ex.: șomerii care vin săptămânal, persoane cu dizabilități pe care nu ai cum să îi ajuți, (consilier, București).

8.3 Responsabilitatea „altuia”:

- „*Nu este treaba consilierului dacă elevul nu reușește*”. (elev, Prahova).
- În măsura în care clientul vine doar în anumite momente și solicită doar informații punctuale, responsabilitatea consilierului nu este prea mare. Consilierul este mai degrabă răspunzător de modul cum reușește să capteze clientul, dar și acest aspect este dificil de evaluat, deoarece intervin pe parcurs o mulțime de factori asupra cărora consilierul nu are control. Instituțiile / serviciile de consiliere ar trebui să încurajeze apropierea de client.
- „*În prezent avem un consilier la cel puțin 800 de elevi, în această situație nu putem vorbi de răspundere.*” (consilier școlar, Timiș)

Itemul 9

<i>Trecere în revistă a avantajelor și dezavantajelor pe care le conferă fiecărui participant profesia sa actuală.</i>
--

9.1 În cazul elevilor, cei de școală generală au făcut referire la „profesia” de elev, iar elevii din licee și absolvenții s-au raportat la profesia spre care aspiră.

Zona din care am atras participanții este a profesiilor sociale (învățământ, protecția copilului, management educațional, cercetare în educație), de aceea observăm că subiectul principal al analizei la acest item a devenit, în mod consensual, profesia didactică sau cele asimilate cu profesia didactică.

9.2 **Avantajele** percepute de participanții la focus grup în relație cu rolul și statutul lor profesional actual sunt descrise de:

- Cerc social (prieteni), posibilități de comunicare, relaționare cu oamenii „*a ști că peste ai pe unde calci, sunt oameni cu care ai discutat, care se opresc, te salută, sunt prietenoși*”; „*a crea armonia în această viață, a trăi frumos*”; „*a te întâlni cu chipurile frumoase ale copiilor*” (profesor, Vaslui), elevii care revin să mă vadă, mă recunosc pe stradă (director, Brăila), autocunoaștere (tânăr, Brăila; elev, Vaslui).
- Mediu stimulativ pentru formare continuă, inter-învățare („*fiecare clasă este ca un câmp de flori*” – profesor, Vaslui) activități extracurriculare, acces la informații, seminarii, „*cunosc legi noi, firme noi, organizații noi*” (tânăr angajat, Prahova), munca în echipă, valorificare personală, „*îmi place să învăț, nu știu când o să mă opresc*” (consilier universitar, București).
- Satisfacții profesionale (de ex.: reușita pregătirii elevilor, rezultate bune obținute la testele naționale), experiență profesională, oportunitatea de a valorifica propriile competențe, specializarea în domeniul consilierii, domeniu care este încă la început în România (consilier școlar, Brăila), stabilitate și recunoaștere profesională (consilier școlar, București), muncă pe profilul pregătirii din facultate.
- Timp liber (vacanțele școlare).
- Program flexibil, activitate diversă, lipsa monotoniei, a face ceea ce îmi place.
- Stimulente materiale.

- „Este cea mai la îndemână profesie.”

9.3 **Dezavantajele** descrise de participanții la discuție sunt, de cele mai multe ori, efect al modului în care sunt structurate valorile persoanei; de aceea, le regăsim sub forma comentariilor la lipsa avantajelor sau a temerilor privind unilateralitatea satisfacțiilor, după cum urmează:

- Programul de lucru (fix sau începe prea târziu), muncă de teren, puțin timp liber, neglijarea familiei.
- Îngrădirea creativității.
- Riscul implicării emoționale în cazurile de consiliere (consilier școlar, București).
- Supraîncărcarea cu sarcini de serviciu, acumularea de tensiuni, stres, oboseală, disproporție între efort și satisfacție.
- Venitul mic și, în unele cazuri, statutul social scăzut „care nu susține aspirațiile, idealurile” (părinte, Vaslui); „nu mă simt respectată” (consilier școlar, București); situația economică slabă a județului (consilier ocupare, Brăila).
- În cazul unei profesii predominant masculine practicate de o femeie (agent comunitar) - neîncrederea oamenilor, lipsa lor de respect.

Itemul 10

Itemul investighează calitățile / trăsăturile de personalitate ale consilierului sau ale persoanei semnificative în consultările profesionale, care răspund cel mai bine nevoilor variate ale clienților.

10.1 Pe de o parte, trăsăturile consilierului gravitează în jurul polului „soft” al personalității, alcătuit din:

- prietenie, empatie, sinceritate, încurajare, susținere, înțelegere, răbdare, capacitate de ascultare, înțelegere, acordare de sfaturi;
- capacitate de a se apropia de client, transparență, deschidere, relaționare.

„Consilierul este un prieten necunoscut, apropiat de nevoile tale, agreabil, care te determină să spui mai multe decât vrei” (elev, Prahova), „un prieten mai mare” (student, Prahova).

„Un alt părinte pentru copil” (părinte, Prahova)

10.2 Pe de altă parte, consilierul este perceput de respondenți sub aspectul „tare” al personalității profesionale, cu trăsături precum:

- profesionalism, competență, experiență de viață, obiectivitate, cunoaștere a mediului de muncă la care face referire clientul, capabil să adapteze cunoștințele teoretice de specialitate la cazul concret al clientului;
- prezent atunci când ai nevoie, oferă variante pentru a alege, capacitate de adaptare rapidă la situații, atitudine adecvată.

„Îi învață pe copii să pescuiască, nu dă sfaturi de-a gata.” (părinte, Brăila)

10.3 Menționăm că în acest set de răspunsuri am inclus opiniile consilierilor practicieni, precum și ale persoanelor din grup care nu au avut experiențe de consiliere în cadru organizat. În esență, reținem ideile exprimate de cei care s-au aflat, în diferite circumstanțe și pe diferite poziții, într-o relație de consiliere profesională.

Concluzia care se desprinde din analiza răspunsurilor la acest item este că profilul consilierului școlar este în continuare ancorat în dimensiunea de gen (lucrătorul-femeie), are personalitate predominant de tip afectiv-expresiv care îi conferă un stil de muncă centrat pe relație și dezvoltare personală a beneficiarului (în special elev), este înclinat să devină aliatul principal al acestuia în negocierea drumului către atingerea țintelor proprii.

10.4 Câștigurile evidente la nivel de percepție publică a profesiei de consilier sunt, în analiza noastră, următoarele:

- Specialistul nu mai este identificat sau asimilat funcțiilor administrative sau de conducere din învățământ sau din aria ocupării forței de muncă.

- Munca îi este puternic contextualizată de situațiile complexe de viață ale clienților, cu deschidere față de nevoile de profesionalizare ale absolvenților pe piața muncii.
- Exerciță un control tot mai accentuat asupra factorilor implicați în formarea sa profesională continuă, prin diversificarea cererii și ofertei de formare.
- Se înregistrează o acumulare de bune practici în colaborarea serviciilor de consiliere din domeniile educației și muncii, care poate fi valorificată în acorduri ale școlilor și furnizorilor locali de formare.

Itemul 11

Participanții cu experiență de consiliere aplică pe propria persoană metoda empirică a observației și stabilesc în ce tip de relație se află față de furnizorul de consiliere.

11.1 Din clasificarea tipurilor de relație care se dezvoltă între consilier și client, cât și din observațiile consilierilor asupra categoriei de clienți cu care lucrează, putem extrage **nevoi reciproce** de abordare, informare, comunicare și **pași** pe care fiecare îi poate face în întâmpinarea unei relații de substanță, convingătoare cu celălalt.

11.2 **Persoane care favorizează comunicarea, schimbul de opinii**, care sunt explicit deschise spre autocunoaștere și valorifică *feed-back*-ul de la interlocutor pentru dezvoltare personală:

- „*Primesc sfaturile cu căldură, nu mă deranjează dacă sunt mai puțin plăcute, selectez singur informația utilă*” (elev, București).
- „*Încerc să aflu cât mai multe răspunsuri, sunt o persoană care acumulează informații și apoi le folosește*” (elev, Vaslui).
- „*Eu aș asculta tot ce mi se spune, căci mereu am de învățat.*” (student, Prahova).
- „*Întotdeauna mi-au plăcut clienții deschiși și receptivi și caut să fiu mereu ca un astfel de client.*” (consilier școlar, Prahova).

- *„Sunt un bun ascultător, îmi place să învăț din experiența altora.”* (consilier școlar, București).
- Perseverență, curiozitate, cooperare, susținere, optimism, deschidere spre comunicarea cu diferite tipuri de personalitate, acceptarea provocărilor, a jocurilor de idei, a comportamentelor diferite, acceptarea celorlalți, a nu-i judeca, *„nu contează prima impresie”*, extragerea aspectelor pozitive.

11.3 Persoane care condiționează mesajul de apropierea și încrederea acordată sursei, cu spirit critic, care acceptă sau inițiază o relație de tip consiliere pentru că îi preconizează posibilele avantaje:

- *„Dacă nu sunt persoane semnificative în viața mea sau nu îmi inspiră încredere, nu țin cont de părerile lor.”* (elev, Brăila).
- *„Prefer să vorbesc cu cineva în particular. Apreciez observațiile sincere de la persoane bine intenționate.”* (elevă, București).
- *„Iau deciziile singur, dar ascult și alte opinii.”* (absolvent, Brăila).
- *„Caut să îmi confirm alegerea, caut argumente care mi se potrivesc.”* (profesoară, București).

11.4 Persoane care acceptă mai greu sau chiar suspectează relația de ajutorare de tip consiliere:

- *„Deciziile mele sunt personale, nu țin cont de opiniile altora”* (elev, Brăila).
- *„Sunt cam neîncrezător”* (elev, Prahova).
- *„Aș fi suspicios la început, dar aș ține seama de sfaturi pentru copilul meu.”* (părinte, Prahova).
- *„Am tendința să fiu cam dificil, uneori autoritar.”* (inspector, Prahova).
- *„Dificil, pun întrebări, am așteptări înalte.”* (student, București).

- „Rezistentă la început, cooperantă pe parcurs; am nevoie de informații suplimentare care să mă convingă.” (tânăra angajată, București).
- „Clienții apelează la consilier doar în situații de criză. Clienții adulți, în special cei de o anumită vârstă, sunt neinteresați să își dezvolte propria carieră, pasivi, așteaptă să li se spună ce să facă, refractari la a se reprofila.” (consilier de ocupare, Harghita).
- Incomod (profesoară, București).
- Descurajat (tânăr șomer, Prahova).

Itemul 12

Itemul solicită exemplificarea unei situații proprii de decizie profesională și a sistemului de sprijin activat pentru acest scop.

12.1 **Familia** apare pe primul loc în ceea ce privește opțiunile de consultare profesională ale reprezentanților din toate categoriile socio-profesionale participante la focus grup: elevi, părinți, profesori, personal de conducere din învățământ, studenți, consilieri practicieni; alocuri și în etape ulterioare de viață, rolul familiei este dublat de **colegi, șefi, prieteni, cunoscuți din domeniul profesional vizat**.

„Sfatul familiei, părerile pro și contra sunt utile în orientarea copilului, dar decizia finală trebuie să fie a părinților în cazul unui minor.” (părinte, Prahova).

„Părintele trebuie să-i dea copilului libertatea de alegere, dar trebuie și să-l dirijeze din umbră.” (părinte, Brașov).

12.2 **Prietenii și colegii** sunt considerați principala alegere în cazul studenților și tinerilor angajați în muncă.

„Pentru probleme profesionale în trecut mă sfătuiam cu colegii și în mică măsură cu familia. În viitor, poate voi lua decizii profesionale singură.” (consilier universitar, București).

„Uneori colegii te pot influența negativ.” (elev, Prahova).

12.3 **Consilierul** este alegerea principală a elevilor, studenților, consilierilor practicieni pentru alegerea filierei de studiu sau a locului de muncă.

„*Consilierul este un mediator între profesor, părinte și copil*” (profesor, Brașov).

12.4 **Profesorii** de la diferite discipline și profesorii diriginți sunt preferați în consultările legate de alegerea profilului de studiu și a viitoarei cariere, de către elevi, absolvenți, consilieri practicieni.

„*În alegerea carierei m-a sprijinit și îndrumat un om și un profesor excepțional.*” (profesoară de muzică, Vaslui).

„*Rolul profesorului de chimie a fost de nota 10.*” (absolvent, Vaslui).

12.5 **Motivația intrinsecă** poate juca un rol important și exclusiv în alegerea profesiei. Este cazul unui consilier școlar din Harghita, care din pasiune pentru lucrul cu copiii a refuzat o slujbă plătită cu un salariu triplu față de cel din învățământ.

Itemul 13

<i>Itemul colectează date cu privire la necesarul de resurse pentru asigurarea unei activități eficiente de consiliere.</i>

13.1 Consilierii practicieni reclamă o serie de resurse, dintre care, pentru unele, urgența s-a stins odată cu crearea posibilității și totodată a obligației (prin ordin al ministrului) de dotare a Centrelor și a Cabinetelor de Asistență Psihopedagogică. Alte nevoi rămân, în schimb, nesatisfăcute în relație cu o muncă de consiliere de calitate, auto-asumată de practicieni.

„*Există deficit de resurse în toate planurile.*” (consilier școlar, Prahova).

- Spațiu / cabinet de sine-stătător.

„ (...) *pentru a evita gălăgia, zarva de pe coridor*” (consilier școlar, Timiș).

„Toată lumea intră la mine în birou, chiar dacă știu că anumite informații se obțin din alte birouri, deoarece e mai simplu să deschidă prima ușă care le iese în cale și știu că eu le dau răspunsurile.” (consilier de ocupare, Harghita).

„Ședințele de consiliere individuală nu se vor desfășura în cancelarie sau în sala de clasă!” (inspector, Brăila).

- Echipamente (video-proiector, calculator, copiator, calculatoare, reportofoane, conexiune Internet), consumabile, mobilier polifuncțional.

„În școli problema principală este dotarea și obținerea consumabilelor. Adesea, consilierii trebuie să multiplice instrumentele de lucru din banii personali.” (consilier școlar, Harghita).

- Materiale de specialitate (fișe, teste omologate, instrumente de evaluare a personalității, recunoscute de Colegiul Psihologilor, de ex.: testul RAVEN, Mayer-Briggs, Chestionarele Holland, Jackson, Kuder etc.).
- Calitatea pregătirii personalului de specialitate, management adecvat al resursei umane, angajarea de personal pentru sarcinile administrative, program de lucru special dedicat clienților.

13.2 Solicitățile practicienilor, desprinse din discuțiile de grup, sunt:

- Crearea posibilității de a achiziționa dotările necesare prin intermediul unor proiecte sau prin autofinanțare.
- Obținerea drepturilor de proprietate intelectuală asupra testelor de uz curent.
- Crearea unor instrumente unitare, la nivel național.
- Organizarea consilierilor în asociații profesionale.
- Optimizarea relației dintre consilierii din domeniul educației și al muncii.

13.3 În opinia beneficiarilor, următoarele elemente ar reprezenta valoare adăugată a serviciilor de consiliere:

- Situația aproape de casă (student, București).
- Timp disponibil pentru tratament individualizat (părinte, Prahova).
- Facilități pentru *e-counseling*.

„Accesez când am nevoie, stau acasă, am doar avantaje.” (profesoară, București).

- Resurse electronice pentru obținerea de informații despre piața muncii (tânăra angajată, București).
- Persoană cu simțul umorului (tânăra angajată, București).

Itemul 14

Tematica de interes deosebit pentru beneficiarii serviciilor de consiliere, precum și cea considerată de furnizori ca având impact deosebit asupra grupurilor cu care lucrează. Tematica este privită sub aspectul rezultatelor / „produsului” preconizat la sfârșitul interacțiunii de consiliere.

14.1 Pentru elevi, apare evident interesul pentru **problematica autocunoașterii**, sub forma identificării defectelor și valorizării calităților. În diferite etape de vârstă, se reiau toate cele cinci teme din programa de Consiliere și Orientare (*autocunoaștere și dezvoltare personală, comunicare și abilități sociale, managementul informațiilor și învățări, planificarea carierei, calitatea stilului de viață*), cu diferite accente și abordări, pe principiul planificării în spirală a curriculum-ului (elev, Harghita).

Profesorii sunt interesați de toate temele și, în plus, de **managementul schimbării**.

Părinții preferă **explorarea domeniului carierei profesionale viitoare, viață de cuplu, comportament deviant la adolescenți**.

Consilierii școlari ar dori să știe mai multe despre **comunicarea cu familia**.

Cadrele de conducere din învățământ doresc să aibă la dispoziție materiale pentru **formarea și informarea profesorilor** (de ex.: cazul formării naționale pentru Aria curriculară Consiliere și Orientare).

„*Când nu te poți ajuta singur, trebuie să te lași ajutat.*” (director, Vaslui).

Absolvenții sunt preocupați de **managementul timpului** și de **acordarea propriu-zisă a ajutorului** în alegerea profesiei.

Tinerii în muncă ar aprecia introducerea unor elemente de **management al situațiilor de criză**.

Personalul din companii propune AJOFM antrenarea elevilor de liceu în **proiecte de practică în companii**.

14.2 Numeroase teme din cele menționate de participanții la focus grup fac parte din temele generice ale actualei programe de Consiliere și Orientare. Reținem ca elemente de noutate propunerile respondenților care, în diferite situații profesionale, au conștientizat nevoia existenței unei baze de date cu informații și bune practici în domeniu. Pentru fiecare dintre aceștia, un domeniu mai slab acoperit capătă importanța unei diferențe specifice, care îi poate abilita sau descalifica în competiția profesională.

Itemul 15

<i>Beneficiile imediate și de perspectivă aduse de exercițiul consilierii persoanei și sistemului din care face parte.</i>
--

15.1 Dezvoltare personală și organizațională:

- O mamă din Prahova apreciază că activitatea de consiliere este binevenită, în special pentru elevii cu probleme de comportament; exemplul oferit este colegul de clasă al copilului său, care nu a putut evita repetența chiar în urma numeroaselor discuții și intervenții „prietenesti” ale părinților, colegilor și profesorilor.

„El nu vorbește cu nimeni, nici măcar nu-i privește, aici ar putea interveni consilierul. ”

- Armonia, comunicarea, „încercarea de a rezolva TOATE problemele” (elev, Vaslui).
- Acordarea unui ajutor specializat pentru probleme diverse (consilier școlar, Brăila).
- Sprijin în eliminarea unor experiențe neplăcute, „o șansă în plus pentru a reuși în viață” (absolvent, Brăila).
- Clarificarea și rezolvarea dificultăților din școli, sprijin în derularea demersului educativ la clasă (inspector, Brăila).
- Informarea, dezvoltarea personală, relaxarea pot contribui la dezvoltarea eficienței sistemului de învățământ, creșterea calității în educație, ameliorarea relației profesor-elev, a metodelor de predare (consilier școlar, Brăila).
- Sprijin în dobândirea statutului de persoană ocupată, integrarea pe piața muncii (consilier de ocupare, Brăila).
- Echilibrarea cererii cu oferta pe piața forței de muncă, sporirea satisfacției de a avea reușite personale (consilier de ocupare, Prahova).

15.2 Promovarea rețelei de consiliere profesională în relație cu autoritățile și beneficiarii:

- Înființarea Centrelor de Informare și Orientare în universități, în special în cele particulare.

„Studentii nu au cui să se adreseze” (student, Prahova).

- Necesitatea angajării unui psiholog în fiecare școală, în mod permanent, pe post de consilier; consilierul să descopere viața școlii și să contribuie la ameliorarea ei continuă (inspector, Vaslui).
- Plasarea „omului potrivit la locul potrivit” (student, Prahova).
- Economie de timp, energie și bani publici (absolvent, Brăila).
- Crearea unor baze de date care pot constitui un sprijin în sistematizarea unor cercetări sociale viitoare (absolvent, Brăila).

Itemul 16

Itemul colectează exemple de succes în activitatea de consiliere, așa cum sunt percepute și prezentate de participanți.

16.1 Participarea la proiecte de formare, autoformare, mobilități:

- Înfrățire cu o școală din Ungaria; schimburi de experiență cu elevii și profesorii de acolo.
- „Este important să vezi cum este și în altă parte.” (elev, Harghita).
- Formator la Universitatea de Vară organizată de Agenția Națională pentru Sprijinirea Inițiativelor Tinerilor (ANSIT) pe modulul de „Orientare în carieră”, cu participanți din toate categoriile de vârstă: elevi, studenți, absolvenți (consilier universitar, București).
 - Organizarea unui training cu tema „În căutarea unei cariere” pentru 50 de studenți (pe grupe) în cadrul târgului de joburi JOBFEST al ASLS (consilier de ocupare, București).
 - Program de învățare a limbajului surdo-mușilor; legislația prevede ca instituțiile publice să aibă interpreți de limbaj mimico-gestual (consilier de ocupare, București).
 - Proiectul „Informare și consiliere privind cariera”, cu circa 1000 de cursanți formați, majoritatea din învățământul preuniversitar (profesoară, București).
 - Implicarea tuturor colegilor din județ într-o activitate de formare continuă, cu tema „Terapie sistemică de familie” (consilier școlar, Vaslui).

- Realizarea unui proiect pentru elevii claselor a VII-a, cu durata de 4 luni, pe parcursul cărora s-au desfășurat activitățile: autocunoaștere, obținerea unor informații despre licee, realizarea planului decizional, organizarea unor întâlniri cu profesorii și părinții. Întâlnirile au fost reluate după un an pentru a se măsura impactul activităților din perspectiva elevilor, profesorilor și părinților (consilier școlar, Brăila).

16.2 Activități în cadrul comisiilor metodice:

- Desfășurarea unor cursuri de informare și consiliere a carierei pentru profesori (consilier școlar, Brăila).
- Realizarea unor lecții la clasa a VIII-a, cu tema *Scenarii despre viitor*; după modelul cursului Comenius cu tema „*Scenarii educaționale*” organizat la Viena (inspector, Brăila).
- Atragerea directorilor și profesorilor diriginți la activitățile metodice (consilier școlar, Vaslui).
- Organizarea unei activități de consiliere școlară și pastorală, în cadrul unei mănăstiri (consilier școlar, Vaslui).
- Editarea și distribuirea în școli a revistei „*Repere psihopedagogice*”, ca urmare a unui proiect finanțat de Fundația pentru o Societate Deschisă. Psihologii au fost integrați în activitățile de proiect din școli (consilier școlar, Vaslui).
- Integrarea unor elevi din școlile speciale în școlile de arte și meserii (consilier școlar, Vaslui).

16.3 Activități publice:

- *Bursa școlilor – feed-back* pozitiv din partea unor clienți și profesori formați la CJAPP pe teme de consiliere (consilier școlar, Harghita).
- Ca urmare a acțiunii „*Campanie de informare a populației de etnie rromă*”, s-au angajat și s-au înscris la cursuri de calificare mai multe persoane de etnie rromă (consilier de ocupare, Vaslui).

- Deschiderea a două noi cabinete de consiliere în Municipiul Brașov (psiholog companie, Brașov).
- Colaborarea cu presa (consilier școlar, Vaslui).

16.4 Rezolvarea unor situații problematice:

- Acordarea unei noi semnificații unei situații: scandal provocat de vecini (în urma sesiunilor de consiliere elevul nu mai resimțea la fel de acut acele scandaluri).
- Elevul care suferea de bulimie, în urma sesiunilor a ajuns să își normalizeze comportamentul alimentar.
- Clarificarea intereselor unui elev de clasa a XII-a care s-a decis să urmeze cariera de psiholog (consilier școlar, Timiș).
- Consilierea propriilor copii (părinte, Vaslui).
- Recuperarea unui elev cu tulburări de comportament (părinte, Prahova).
- Absolvenți de liceu care, în urma consilierii, au reușit la examenul de admitere în facultate fără prea mult stres; angajarea unor tineri în companii de prestigiu (inspector, Brașov).

V. Bibliografie

Agabrian, M.; Millea V. *Parteneriate școală-familie-comunitate*. Iași, Institutul European, 2005.

Aria curriculară Consiliere și Orientare. Jigău, Mihai (coord.). București, Editura AFIR, 2005.

Baker, S. B. *School Counselling for the Twenty-first Century*. Wiltshire, PCCS Books, 1997.

Boutin, G.; Durning P. *Les interventions aupres des parents. Bilan et analyse des pratiques socio-éducatives*. Toulouse, Editions Privat, 1994.

Career Guidance. A Handbook for Policy Makers. OECD, 2004.

Cod etic și standarde de calitate în consiliere. Jigău, Mihai (coord.). București, Editura AFIR, 2004.

Collins, Sandra; Hiebert, B. *Developing a Competency Framework for Career Counsellor Training*. Calgary, Athabasca University, 2002 (online: <http://www.contactpoint.ca/natcon-conat/2002/pdf/pdf-02-08.pdf>)

Compétences clés. Eurydice, Direction générale de l'éducation et de la culture, Bruxelles, 2002.

Consiliere și orientare. Ghid. Jigău, Mihai (coord.) București, Editura AFIR, 2000.

Consilierea carierei adulților. Jigău, M. (coord.). București, Editura AFIR, 2003.

Consilierea carierei. Compendiu de metode și tehnici. Jigău, M. (coord.). București, Editura Sigma, 2007.

Educația în familie. Repere și practici actuale. Ionescu Mihaela, Negreanu Elisabeta (coord.) București, Institutul de Științe ale Educației, 2006.

Educația părinților. Strategii și programe. Bunescu, G. (coord.). București, Editura Didactică și Pedagogică, 1997.

Educația și consilierea părinților. Ghid. Muscă, Angela. (coord.) București, Editura AFIR, 2006.

Egan, G. *The Skilled Helper. A problem-management approach to helping.* Sixth edition, Pacific Grove, CA, USA, Brooks/Cole Publishing Company, 1998.

Folosirea tehnologiilor informației și comunicării în consiliere. Competențele și formarea practicienilor. Chiru, Mihaela; Jigău Mihai (ed.) București, Editura AFIR, 2005.

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

Jarvis, P. S. *Career Information and Counselling in the Internet Era.* In: AIOSP, Educational and Vocational Guidance Buletin, nr. 61/1998.

Jigău, M.; Chiru, M. *Consilierea la distanță - manual.* București, Editura AFIR, 2004.

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

Jigău, Mihai. *Consilierea carierei. Un model deschis și flexibil.* București, Editura AFIR, 2005.

Nireșteanu, Aurel; Ardelean, Mihai. *Personalitate și profesie.* Târgu Mureș, University Press, 2001.

Ordin privind organizarea ciclului de studii universitare de licență. Ministerul Educației și Cercetării, nr. 3235/2005.

Programă școlară pentru anul de completare, Clasa a XI-a, Orientare și consiliere vocațională, Ministerul Educației și Cercetării, Consiliul Național pentru Curriculum, Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (2006) OMEC nr. 3872/2005.

Programă școlară pentru ciclul superior al liceului, Orientare și consiliere vocațională, Filiera tehnologică, Clasele a XI-a și a XII-a, ruta directă de calificare, Clasele a XII-a și a XIII-a, ruta progresivă de calificare, Ministerul Educației și Cercetării, Consiliul Național pentru Curriculum, Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (2006) OMEC nr. 3488/2006.

Programă școlară pentru clasele a IX-a – a X-a, Școala de arte și meserii, Consiliere și orientare vocațională, Ministerul Educației și Cercetării, Consiliul Național pentru Curriculum, Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (2006) OMEC nr. 3552/2004.

Programe școlare pentru Aria curriculară Consiliere și Orientare, clasele a IX-a – a XII-a. Ministerul Educației și Cercetării, Consiliul Național pentru Curriculum (2006) OMEC nr. 5287/2006, București.

Programe școlare pentru Aria curriculară Consiliere și Orientare, Clasele I - a IV-a, Clasele a V-a – a VIII-a, OMEC nr. 5286/2006.

Redefining Family Policy: Implications for the 21st Century. Mercier, Joyce; Garasky, S. and Mack Shelley II (eds.). Ames, Iowa State University Press, 2000.

Rolul părinților în sistemele educaționale din Uniunea Europeană. Agenția Națională Socrates, Unitatea Eurydice România: 2000.

Singer, Mihaela; Sarivan, Ligia. *Quo vadis, Academia? Repere pentru o reformă de profunzime în învățământul superior.* București, Editura Sigma, 2006.

Stănculescu, Elisabeta. *Sociologia educației familiale.* Iași, Editura Polirom, 1997.

Șoitu, L.; Vărăjmaș, E.; Păun, E. *Consiliere familială.* Iași, Institutul European, 2001.

Tehnologiile informatice și de comunicare în consilierea carierei. Jigău, M. (coord.). București, Editura AFIR, 2003.

Online:

<http://crccanada.org/crc/files/Competencies-English%20Druckversion2.doc> (International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners)

<http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf> (Cadrul European al Calificărilor - EQF, document de lucru al Comisiei Europene – 957/ 2005)

http://ec.europa.eu/education/policies/life/communication/com_en.pdf

http://ec.europa.eu/education/policies/life/life_en.html

<http://euroguidance.ise.ro/Informare/Sistemuldeconsiliere/tabid/255/language/ro-RO/Default.aspx>

<http://portal.mssf.ro>

<http://portal.mssf.ro/Portal/SiteMap.do>

<http://www.aiosp.org>

http://www.anofm.ro/juridic/acte_normative/legea_nr_107_2004.htm

<http://www.anph.ro/Legislatie/hg1007.htm>

<http://www.avoconsult.ro>

<http://www.career-dev-guidelines.org> (Canadian Standards and Guidelines for Career Development)

<http://www.cate.co.nz/Issues/Career%20Counselling%20Competencies.pdf> Career Counselling Competencies 2006

<http://www.ccacc.ca/Ethics.html> (Canadian Counselling Association)

<http://www.ciocp.ro/>

<http://www.cnrop.ise.ro/Pub/sanosp.htm>

<http://www.cnrop.ise.ro/resurse/capp/reg2005.pdf>

<http://www.cnrop.ise.ro/resurse/capp/regcap.pdf>

<http://www.codulmuncii.ro>

http://www.counseling.org/site/PageServer?pagename=resources_ethics (American Counseling Association - ACA)

<http://www.dscllex.ro>

<http://www.dscllex.ro/result.php?request=invatam%E2nt>
<http://www.edu.ro/index.php/articles/c599>
<http://www.etuc.org/a/590>
<http://www.etuc.org/r/214>
<http://www.eurydice.org> Rețeaua Eurydice
<http://www.indaco.ro/>
<http://www.inspectmun.ro/Legislatie/LegislatieB/legislatieb.html>
<http://www.inspectrum.ro/legislatie>
http://www.interjobs.ro/legislatie/hotararea_377.htm
<http://www.ise.ro/consiliere/consiliere.html>
http://www.juridice.ro/monitorul_oficial
<http://www.nbcc.org/ethics/webethics.htm> (National Board for Certified Counselors - NBCC)
<http://www.oecd.org/els/education/careerguidance> (OECD Career Guidance Policy Review)
<http://www.uned.es/aeop/index0.htm> (Qualification Standards for Educational Guidance and Career Service Providers IAIEVG)
<http://www.uniunea.ro/index.php?articol=22>

VI. Anexe

VI.1. Chestionare

Grup-țintă 1: Elevi din școli generale
Județul

NEVOILE DE CONSILIERE PE TOATĂ DURATA VIEȚII

I. Interese profesionale

1. Ai o opțiune profesională în acest moment?
 nu da, care? _____
2. Pe ce te bazezi când exprimi această opțiune?
 rezultate școlare
 rezultate favorabile profilului de activitate preconizat
 recomandări de la persoane semnificative
 model în familie
 aspirații personale
 curiozitate
 alegerile prietenilor /colegilor
 perspectiva împlinirii profesionale
altele, care? _____
3. Ce așteptări ai de la viitoarea ocupație?
 recunoaștere profesională
 remunerație bună
 timp liber
 formare /dezvoltare profesională continuă
 relații, contacte
 dezvoltare personală (încredere în sine, inițiativă, toleranță)
4. Ce competențe consideri că se cer pentru a avea succes în cariera preconizată?

5. Cum le-ai putea dobândi?
_____ formal _____ informal / din ce sursă? _____

II. Consilierea carierei

6. În ce situații consideri că ai nevoie de consiliere? Ordonează în funcție de importanța lor pentru tine (1 = maxim)
- _____ autocunoaștere (interese, aptitudini, stil de învățare)
 - _____ securitate și stabilitate (proprie sau pentru alții)
 - _____ comunicare /competențe sociale
 - _____ competențe antreprenoriale
 - _____ învățare eficientă
 - _____ planificarea carierei
 - _____ rezolvarea conflictelor
 - _____ stil de viață
 - _____ utilizarea calculatorului
 - _____ învățarea unei limbi străine, care? _____ la ce nivel? _____
 - _____ creativitate și exprimare artistică
 - _____ ritm și mișcare
 - _____ altele, care? _____
7. Ce ai vrea să știi? Ordonează în funcție de importanța lor pentru tine (1 = maxim)
- _____ posibilități de educație și formare profesională
 - _____ posibilități de muncă în țară
 - _____ posibilități de muncă în străinătate
 - _____ posibilități de promovare în domeniul preconizat
 - _____ servicii sociale disponibile (sănătate, recuperare, timp liber)
 - _____ altele, care? _____
8. Ai beneficiat până acum de consiliere și orientare?
_____ nu _____ da _____ ore în programul școlar _____ cabinet
9. Ce ai descoperit în relație cu consilierul? Ordonează în funcție de importanța lor pentru tine (1= maxim)
- _____ atmosferă caldă, prietenească
 - _____ informații obiective
 - _____ grup de discuții pe teme de interes
 - _____ posibilitatea de a mă exprima
 - _____ instrumente de autocunoaștere
 - _____ activități de proiect, acțiuni comunitare
 - _____ altele, care? _____
10. Ce ai dori să găsești într-un cabinet ideal de consiliere?
- _____ atmosferă caldă, prietenească
 - _____ informații obiective
 - _____ grup de discuții pe teme de interes

- posibilitatea de a mă exprima
- instrumente de autocunoaștere
- activități de proiect, acțiuni comunitare
- altele, ce anume? _____

11. Cu cine discuți problemele pe care le întâmpini?

- familie
- consilier/psiholog
- colegi
- prieten(i)
- forum electronic
- jurnal personal
- reflecție personală
- nimeni

III. Date personale

Genul /Sexul: F M

Vârsta: _____ ani

Mediul de rezidență: urban rural

Profesia părinților: mama _____ tata _____

Structura familială:

- mamă, tată, copil/ii
- câți frați sunteți?
- al câtelea născut ești
- alți membri ai familiei (cine?) _____
- un singur părinte, cine? _____

Tipul școlii pe care o urmezi:

- de stat
- particulară
- clasa

NEVOILE DE CONSILIERE PE TOATĂ DURATA VIEȚII

I. Interese profesionale

1. Ai o opțiune profesională în acest moment?
____ nu _____ da, care? _____
2. Pe ce te bazezi când exprimi această opțiune?
____ rezultate școlare
____ rezultate favorabile profilului de activitate preconizat
____ recomandări de la persoane semnificative
____ model în familie ____ aspirații personale ____ curiozitate
____ alegerile prietenilor /colegilor
____ perspectiva împlinirii profesionale
altele, care? _____
3. Ce așteptări ai de la viitoarea ocupație?
____ recunoaștere profesională ____ remunerație bună
____ timp liber ____ formare /dezvoltare profesională continuă
____ relații, contacte
____ dezvoltare personală (încredere în sine, inițiativă, toleranță)
4. Ce competențe consideri că se cer pentru a avea succes în cariera viitoare? _

5. Cum le-ai putea dobândi?
____ formal ____ informal, din ce sursă? _____

II. Orientare școlară și profesională

6. În ce situații consideri că ai nevoie de consiliere? Ordonează în funcție de importanța lor pentru tine (1 = maxim)
____ autocunoaștere (interese, aptitudini, stil de învățare)
____ securitate și stabilitate (proprie sau pentru alții)
____ comunicare /competențe sociale ____ competențe antreprenoriale
____ învățare eficientă ____ planificarea carierei
____ rezolvarea conflictelor ____ stil de viață
____ utilizarea calculatorului
____ învățarea unei limbi străine, care? _____ la ce nivel? _____
____ creativitate și exprimare artistică ____ ritm și mișcare
altele, care? _____
7. Ce ai vrea să știi? Ordonează în funcție de importanța lor pentru tine (1 = maxim)
____ oportunități de educație și formare profesională
____ oferte de muncă în țară ____ oportunități de muncă în străinătate

- oportunități de promovare în domeniul preconizat
 servicii sociale disponibile (sănătate, recuperare, timp liber etc.)
 altele, care? _____
8. Ai beneficiat până acum de consiliere și orientare?
 nu da _____ ore în curriculum școlar cabinet specializat
9. Ce ai descoperit în relație cu consilierul? Ordonează în funcție de importanța lor
 (1 = maxim)
- atmosferă caldă, prietenească informații obiective
 grup de discuții pe teme de interes
 posibilitatea de a mă exprima instrumente de autocunoaștere
 activități de proiect, acțiuni comunitare
 altele, care? _____
10. Ce ai dori să găsești într-un cabinet ideal de consiliere?
- atmosferă caldă, prietenească informații obiective
 grup de discuții pe teme de interes
 posibilitatea de a mă exprima instrumente de autocunoaștere
 activități de proiect, acțiuni comunitare
 altele, care? _____
11. Cu cine discuți problemele pe care le întâmpini?
- familie consilier/psiholog colegi prieten(i)
 forum electronic jurnal personal reflecție personală
 nimeni

III. Date personale

- Genul /Sexul: F M
- Vârsta: _____ ani
- Mediul de rezidență: urban rural
- Profesia părinților: mama _____ tata _____
- Structura familială:
- mamă, tată, copil/ii
 câți frați sunteți? _____ al câtelea născut ești
 alți membri ai familiei (cine?) _____
 un singur părinte, cine? _____
- Tipul școlii pe care o urmezi:
- de stat particulară clasa

NEVOILE DE CONSILIERE PE TOATĂ DURATA VIEȚII

I. Interese profesionale

1. Ai o opțiune profesională în acest moment?
____ nu ____ da - care? _____
2. Pe ce te bazezi când exprimi această opțiune?
____ rezultate școlare
____ rezultate favorabile profilului de activitate preconizat
____ recomandări de la persoane semnificative
____ model în familie ____ aspirații personale
____ curiozitate ____ alegerile prietenilor /colegilor
____ perspectiva împlinirii profesionale
altele, care? _____
3. Ce vei face după absolvirea liceului tehnologic?
____ continui studiile în același domeniu
____ continui studiile în alt domeniu ____ mă angajez
Motivează răspunsul _____
4. Ce aștepți de la viitoarea ocupație?
____ recunoaștere profesională ____ remunerație bună
____ timp liber ____ formare /dezvoltare profesională continuă
____ relații interpersonale
____ dezvoltare personală (încredere în sine, inițiativă, toleranță)
5. Ce competențe consideri că se cer pentru a avea succes în cariera viitoare? ____

6. Cum le-ai putea dobândi?
____ formal ____ informal / din ce sursă? _____

II. Consilierea carierei

7. În ce situații consideri că ai nevoie de consiliere? Ordonează în funcție de importanța lor pentru tine (1 = maxim)
____ autocunoaștere (interese, aptitudini, stil de învățare)
____ securitate și stabilitate (proprie sau pentru alții)
____ comunicare /competențe sociale
____ competențe antreprenoriale ____ învățare eficientă
____ planificarea carierei ____ rezolvarea conflictelor
____ stil de viață ____ utilizarea calculatorului
____ învățarea unei limbi străine, care? _____ la ce nivel? _____
____ creativitate și exprimare artistică ____ ritm și mișcare
altele, care? _____

8. Ce ai vrea să știi? Ordonează în funcție de importanța lor pentru tine (1 = maxim)
- ___ oportunități de educație și formare profesională
 ___ oferte de muncă în țară ___ oportunități de muncă în străinătate
 ___ oportunități de promovare în domeniul preconizat
 ___ servicii sociale disponibile (sănătate, recuperare, timp liber etc.)
 altele, care? _____
9. Ai beneficiat până acum de consiliere și orientare?
 ___ nu ___ da ___ ore în curriculum școlar ___ cabinet specializat
10. Ce ai descoperit în relație cu consilierul? Ordonează în funcție de importanța lor pentru tine (1 = maxim)
- ___ atmosferă caldă, prietenească ___ informații obiective
 ___ grup de discuții pe teme de interes
 ___ posibilitatea de a mă exprima ___ instrumente de autocunoaștere
 ___ activități de proiect, acțiuni comunitare
 altele _____
11. Ce ai dori să găsești într-un cabinet ideal de consiliere?
- ___ atmosferă caldă, prietenească ___ informații obiective
 ___ grup de discuții pe teme de interes
 ___ posibilitatea de a mă exprima ___ instrumente de autocunoaștere
 ___ activități de proiect, acțiuni comunitare
 altele _____
12. Cu cine discuți problemele pe care le întâmpini?
- ___ familie ___ consilier/psiholog ___ colegi ___ prieten(i)
 ___ forum electronic ___ jurnal personal ___ reflecție personală
 ___ nimeni

III. Date personale

Genul /Sexul: ___ F ___ M

Vârsta: ___ ani

Mediul de rezidență: ___ urban ___ rural

Profesia părinților: mama _____ tata _____

Structura familială:

___ mamă, tată, copil/ii

___ câți frați sunteți?

___ al câtelea născut ești

___ alți membri ai familiei (cine?) _____

___ un singur părinte, cine? _____

Tipul școlii pe care o urmezi:

___ de stat ___ particulară ___ clasa

NEVOILE DE CONSILIERE PE TOATĂ DURATA VIEȚII

I. Interese profesionale

1. Ai o opțiune profesională în acest moment?
____ nu ____ da, care? _____
2. Pe ce te bazezi când exprimați această opțiune?
____ rezultate școlare
____ rezultate favorabile profilului de activitate preconizat
____ recomandări de la persoane semnificative
____ model în familie ____ aspirații personale ____ curiozitate
____ alegerile prietenilor /colegilor
____ perspectiva împlinirii profesionale
altele, care? _____
3. Ce vei face după absolvirea SAM?
____ continui studiile în același domeniu
____ continui studiile în alt domeniu ____ mă angajez
Motivează răspunsul _____
4. Ce așteptări ai de la viitoarea ocupație?
____ recunoaștere profesională ____ remunerație bună
____ timp liber ____ formare /dezvoltare profesională continuă
____ relații interpersonale
____ dezvoltare personală (încredere în sine, inițiativă, toleranță)
5. Ce competențe consideri că se cer pentru a avea succes în cariera ta viitoare? _

6. Cum le-ai putea dobândi?
____ formal ____ informal / din ce sursă? _____

II. Orientare școlară și profesională

7. În ce situații consideri că ai nevoie de consiliere? Ordonează în funcție de importanța lor pentru tine (1 = maxim)
____ autocunoaștere (interese, aptitudini, stil de învățare)
____ securitate și stabilitate (proprie sau pentru alții)
____ comunicare /competențe sociale ____ competențe antreprenoriale
____ învățare eficientă ____ planificarea carierei
____ rezolvarea conflictelor ____ stil de viață
____ utilizarea calculatorului
____ învățarea unei limbi străine, care? _____ la ce nivel? _____
____ creativitate și exprimare artistică ____ ritm și mișcare
altele, care? _____

8. Ce ai vrea să știi? Ordonează în funcție de importanța lor pentru tine (1 = maxim)
- ___ posibilități de educație și formare profesională
 ___ oferte de muncă în țară ___ posibilități de muncă în străinătate
 ___ posibilități de promovare în domeniul preconizat
 ___ servicii sociale disponibile (sănătate, recuperare, timp liber etc.)
 altele, care? _____
9. Ai beneficiat până acum de consiliere și orientare?
 ___ nu ___ da ___ ore în programul școlar ___ cabinet specializat
10. Ce ai descoperit în relație cu consilierul? Ordonează în funcție de importanța lor pentru tine (1 = maxim)
- ___ atmosferă caldă, prietenească ___ informații obiective
 ___ grup de discuții pe teme de interes
 ___ posibilitatea de a mă exprima ___ instrumente de autocunoaștere
 ___ activități de proiect, acțiuni comunitare
 altele _____
11. Ce ai dori să găsești într-un cabinet ideal de consiliere?
- ___ atmosferă caldă, prietenească ___ informații obiective
 ___ grup de discuții pe teme de interes
 ___ posibilitatea de a mă exprima ___ instrumente de autocunoaștere
 ___ activități de proiect, acțiuni comunitare
 altele _____
12. Cu cine discuți problemele pe care le întâmpini?
- ___ familie ___ consilier/psiholog ___ colegi ___ prieten(i)
 ___ forum electronic ___ jurnal personal ___ reflecție personală
 ___ nimeni

III. Date personale

Genul /Sexul: ___ F ___ M

Vârsta: ___ ani

Mediul de rezidență: ___ urban ___ rural

Profesia părinților: mama _____ tata _____

Structura familială:

___ mamă, tată, copil/ii

___ câți frați sunteți?

___ al câtelea născut ești

___ alți membri ai familiei (cine?) _____

___ un singur părinte, cine? _____

Tipul școlii pe care o urmezi:

___ de stat ___ particulară ___ clasa

NEVOILE DE CONSILIERE PE TOATĂ DURATA VIEȚII

I. Viața școlară

1. Cum este frecvența copilului dvs. la școală?
_____ foarte bună _____ bună _____ slabă, de ce? _____
2. Care sunt disciplinele școlare preferate de copilul dvs.?
a. _____; b. _____; c. _____
3. Care sunt relațiile sale cu colegii?
_____ cooperare _____ competiție _____ certuri, conflicte
_____ manifestări de violență, bătaie între elevi _____ indiferență

II. Colaborarea familie - școală

4. Cum apreciați relațiile cu profesorii clasei în care învață copilul dvs.?
_____ foarte bune _____ bune _____ dificile, de ce? _____
5. Cu ce ocazii ați venit la școală în ultimul an?
_____ ședințe cu părinții
_____ activități extrașcolare (serbări, concursuri, expoziții, excursii etc.)
_____ activități educaționale pentru părinți (lectorate, consiliere)
_____ participare la Consiliul de administrație al școlii
_____ solicitarea dirigintelui sau a altor profesori
altele, care? _____

III. Timp liber

6. Ce interese, preocupări are copilul dumneavoastră în timpul liber?
a. _____; b. _____; c. _____
7. La care dintre acestea aveți și dv. un rol?
_____ a, _____ b, _____ c

IV. Nevoi de consiliere

8. Apreciați în care din următoarele situații ați apela la un consilier pentru copilul dvs.:
_____ alegerea școlii _____ alegerea profesiei
_____ autocunoaștere, imagine de sine
_____ comunicare, rezolvarea conflictelor
_____ dificultăți de comportament
_____ adaptare școlară (eșec, abandon școlar, frecvență școlară)
_____ supradotare intelectuală _____ testare psihologică
altele, care? _____

9. Menționați categoriile de informații de care ați avea nevoie, în calitate de părinte.
 Clasificați după importanță (1 = cel mai important):
- educație (școli, licee, universități, condiții de studiu)
 - modalități de sprijinire a copilului la învățătură
 - modalități de petrecere a timpului liber
 - îmbunătățirea comunicării părinte-copii
 - rezolvarea conflictelor din familie
 - sănătatea și igiena familiei
 - legislația copilului și familiei
 - piața muncii, oportunități de angajare
 - altele, care? _____
10. Precizați care sunt principalele situații în care dv. aveți nevoie de consiliere:
- dificultăți personale
 - conflicte în cuplu, familie
 - îmbunătățirea comunicării părinte-copil
 - cunoașterea unor modalități de sprijinire a copilului la învățătură
 - găsirea unui loc de muncă / promovare în carieră
 - altele, care? _____
11. Ce tip de sprijin doriți? Clasificați după urgență (1 - cel mai urgent)
- informare
 - consiliere
 - asistență socială
 - sprijin financiar
 - psihoterapie
 - construirea unor rețele de întraajutorare
 - altele, care? _____
12. Ați participat până acum la programe de consiliere? da nu
13. Sub ce formă? față în față, grup, la distanță
14. Cu ce rezultat? _____
15. Ce ați învățat prin participarea la ședințele de consiliere? _____
16. Numiți un caz de dilemă parentală/ problemă legată de copilul dv. _____
17. Cu cine v-ați consultat pentru rezolvarea acesteia? Clasificați după urgență (1 - cel mai urgent).
- familie
 - colegi de serviciu
 - prieteni
 - vecini
 - copilul însuși
 - presă/ media
 - ajutor specializat, care? _____
18. Cum apreciați colaborarea cu consilierul școlar?

_____ foarte bună

_____ bună

_____ slabă

de ce? _____

19. Ce l-ar face pe consilier mai bun în exercitarea profesiei sale? _____

V. Date de identificare

Informații despre familie

- Vârsta părinților: _____ mamei; _____ tatălui; _____ altor persoane (care locuiesc împreună cu copilul)
- Sex părinte participant: _____ feminin; _____ masculin
- Structura familiei: _____ mamă, tată și copii, _____ alți membri ai familiei
- Vârsta fiecărui copil: _____
- Nivelul de instruire al părinților: _____ mamei; _____ tatălui
- Profesia fiecărui membru al familiei: _____ mamei; _____ tatălui; _____ altor persoane (care locuiesc împreună cu copilul)
- Mediul de rezidență: _____ urban, _____ rural

Grup-țintă 4: Cadre didactice din învățământul preuniversitar
Județul _____

NEVOILE DE CONSILIERE PE TOATĂ DURATA VIEȚII

I. Categoriile de nevoi de consiliere

1. Ați simțit până acum nevoia de consiliere în cariera dv.? ____ da ____ nu
2. Marcați categoriile de nevoi de consiliere pe care le-ați identificat în activitatea dv. profesională:
 - ____ nevoia de securitate profesională (reglementată legal)
 - ____ nevoia de statut și rol
 - ____ nevoia de informare
 - ____ nevoia de autocunoaștere
 - ____ nevoia de asociere, comunicare și relaționare la nivel local, național, european
 - ____ nevoia de dezvoltare și ameliorare a accesului la tehnologia informațiilor și comunicării
 - ____ nevoia de optimizare a activității desfășurate la catedră
 - ____ nevoia de perfecționare profesională
 - ____ nevoia de responsabilizare față de profesie / față de sine
 - alte, care? _____
3. Ce aspecte de consiliere ați abordat în orele de clasă?
 - ____ disciplină; ____ frecvența la ore; ____ relații interpersonale;
 - ____ comunicare; ____ învățare eficientă; ____ managementul timpului și stresului; ____ rezolvarea conflictelor;
 - alte, care? _____
4. În abordarea căror aspecte de consiliere considerați că aveți nevoie de sprijin?
 - ____ sexualitate; ____ căutarea unui loc de muncă; ____ relația cu părinții; ____ stimă de sine; ____ identitate; ____ conflict între generații;
 - alte, care? _____

II. Conținutul nevoilor de consiliere

5. Nevoia de securitate profesională	Da	Uneori	Nu
a. reglementare prin lege			
b. reglementare prin asociații / sindicate profesionale, statut			
c. reglementare prin alte forme (financiară, asigurări, pensie suplimentară, prime etc.)			
d. Cum apreciați nivelul dv. de securitate profesională?			

6. Nevoia de statut și rol	Da	Uneori	Nu
a. menționarea / recunoașterea ocupației în COR			

b. acreditare, atestare, certificare grade, merite			
c. recunoașterea prestigiului profesional la nivel social			
d. reprezentare în fața unor autorități ierarhice (superioare)			
e. Cum vă apreciați dv. statutul profesional?			

7. Nevoia de informare	Da	Uneori	Nu
a. informare de specialitate (publicații, documente, media)			
b. informare despre oportunitățile în dezvoltarea carierei (perfecționare, promovare)			
c. alte domenii în care aș vrea să mă informez			

8. Nevoia de autocunoaștere	Da	Uneori	Nu
a. metode și tehnici de cunoaștere a personalității elevilor			
b. instrumente de autoevaluare profesională			
c. tehnici de clarificare a valorilor			
d. metode și tehnici de creștere a stimei de sine			
e. metode de cunoaștere a formulei de succes a altora			
f. altele, care?			

9. Nevoia de asociere, inter-comunicare și relaționare	Da	Uneori	Nu
a. participare la manifestări asociative profesionale locale			
b. participare la manifestări asociative profesionale naționale			
c. participare la manifestări profesionale internaționale			
d. diseminare, forumuri, schimburi de experiență			
e. recunoașterea calităților de lider			
f. alte nevoi de relaționare și inter-comunicare			

10. Nevoia de dezvoltare și ameliorare a accesului la tehnologia informațiilor și comunicării	Da	Uneori	Nu
a. alfabetizare în tehnologia informațiilor și comunicării			
b. dezvoltarea de abilități de utilizarea tehnologiei informațiilor și comunicării pentru uz general			
c. dezvoltarea de abilități de utilizarea tehnologiei informațiilor și comunicării pentru uz didactic			
d. exprimarea creativității didactice prin metode tip tehnologia informațiilor și comunicării			

11. Nevoia de optimizare a activității desfășurate în școală	Da	Uneori	Nu
a. extinderea rețelei de tehnologie a informațiilor și comunicării în unitatea școlară			
b. amenajări și dotări corespunzătoare			
c. dezvoltarea dimensiunii europene (proiecte, programe UE)			
d. dezvoltarea culturii școlare (misiune, imagine, climat)			

12. Nevoia de perfecționare profesională	Da	Uneori	Nu
a. formare profesională inițială			
b. formare profesională continuă			
c. activitate științifică și de cercetare			
d. mobilități, schimburi, stagii, burse, cursuri, programe			

13. Nevoia de responsabilizare față de profesie / de sine	Da	Uneori	Nu
a. respectarea standardelor de calitate și a regulamentelor			
b. respectarea deontologiei profesionale			
c. ținută academică			
d. creativitate în exercitarea rolului didactic			
e. deschidere profesională (împărtășirea experienței și preocupărilor, curiozitate epistemică, interes pentru nou)			

14. Alte nevoi / interese / trebuințe de consiliere	Da	Uneori	Nu
a. consiliere personală			
b. consiliere de cuplu, de familie, de relație			
c. programe de timp liber			
d. activități în folosul comunității			
e. altele, care?			

III. Date de identificare a instituției

Mediul în care lucați: ___ urban ___ rural

Tipul: ___ liceu teoretic ___ liceu tehnologic ___ școală de arte și meserii

Numărul total de cadre didactice în școală: _____

Numărul total de elevi cuprinși în școală: _____

IV. Date personale

Încadrarea: _____ Specialitatea: _____ Funcția: _____

Vechimea în muncă: ___ Vechimea în profesia didactică: ___ Vechimea în

unitatea școlară: ___ Genul /Sexul: ___ F ___ M

Forme de pregătire profesională continuă:

curs scurtă durată / nr. ore: _____

curs lungă durată / nr. ore: _____

studii aprofundate / master: _____

doctorat și studii post-doctorale: _____

Grup-țintă 5: Personal de conducere din învățământul preuniversitar
Județul _____

NEVOILE DE CONSILIERE PE TOATĂ DURATA VIEȚII

I. Categoriile de nevoi de consiliere

1. Ați simțit până acum nevoia de consiliere în cariera dv.? ____ da ____ nu
2. Marcați categoriile de nevoi de consiliere pe care le-ați identificat în activitatea dv. profesională:
 - ____ nevoia de securitate profesională (reglementată legal)
 - ____ nevoia de statut și rol ____ nevoia de informare
 - ____ nevoia de autocunoaștere ____ nevoia de asociere, intercomunicare și relaționare la nivel local, național, european
 - ____ nevoia de dezvoltare a accesului la tehnologia informațiilor și comunicării ____ nevoia de optimizare a activității la catedră
 - ____ nevoia de perfecționare profesională
 - ____ nevoia de responsabilizare față de profesie / sine; altele _____
3. Ce aspecte de consiliere ați abordat în orele de clasă?
 - ____ disciplină ____ frecvența la ore ____ relații interpersonale
 - ____ comunicare ____ învățare eficientă ____ managementul timpului și stresului ____ rezolvarea conflictelor; altele _____
4. În abordarea căror aspecte de consiliere considerați că aveți nevoie de sprijin?
 - ____ sexualitate ____ căutarea unui loc de muncă ____ relația cu părinții
 - ____ stimă de sine ____ identitate ____ conflict între generații; altele ____

II. Conținutul nevoilor de consiliere

5. Nevoia de securitate profesională	Da	Uneori	Nu
a. reglementare prin lege			
b. reglementare prin asociații / sindicate profesionale, statut			
c. reglementare prin alte forme (financiară, asigurări, pensie suplimentară, prime etc.)			
d. Cum apreciați nivelul dv. de securitate profesională?			

6. Nevoia de statut și rol	Da	Uneori	Nu
a. menționarea / recunoașterea ocupației în COR			
b. acreditare, atestare, certificare grade, merite			
c. recunoașterea prestigiului profesional la nivel social			
d. reprezentare în fața unor autorități ierarhice (superioare)			
e. Cum vă apreciați dv. statutul profesional?			

7. Nevoia de informare	Da	Uneori	Nu
a. informare de specialitate (publicații, documente, media)			

b. informare despre oportunitățile în dezvoltarea carierei (perfecționare, promovare)			
c. alte domenii în care aș vrea să mă informez			

8. Nevoia de autocunoaștere	Da	Uneori	Nu
a. metode și tehnici de cunoaștere a personalității elevilor			
b. instrumente de autoevaluare profesională			
c. tehnici de clarificare a valorilor			
d. metode și tehnici de creștere a stimei de sine			
e. metode de cunoaștere a formulei de succes a altora			
f. altele, care?			

9. Nevoia de asociere, inter-comunicare și relaționare	Da	Uneori	Nu
a. participare la manifestări asociative profesionale locale			
b. participare la manifestări asociative profesionale naționale			
c. participare la manifestări profesionale internaționale			
d. diseminare, forumuri, schimburi de experiență			
e. recunoașterea calităților de lider			
f. alte nevoi de relaționare și inter-comunicare			

10. Nevoia de dezvoltare și ameliorare a accesului la tehnologia informațiilor și comunicării	Da	Uneori	Nu
a. alfabetizare în tehnologia informațiilor și comunicării			
b. dezvoltarea de abilități de utilizarea tehnologiei informațiilor și comunicării pentru uz general și personal			
c. dezvoltarea de abilități de utilizarea tehnologiei informațiilor și comunicării pentru uz didactic			
d. exprimarea creativității didactice prin metode tip tehnologia informațiilor și comunicării			

11. Nevoia de optimizare a activității desfășurate în școală	Da	Uneori	Nu
a. extinderea rețelei de tehnologie a informațiilor și comunicării în unitatea școlară			
b. amenajări și dotări corespunzătoare			
c. dezvoltarea dimensiunii europene (proiecte, programe UE)			
d. dezvoltarea culturii școlare (misiune, imagine, climat)			

12. Nevoia de perfecționare profesională	Da	Uneori	Nu
a. formare profesională inițială			
b. formare profesională continuă			
c. activitate științifică și de cercetare			
d. mobilități, schimburi, stagii, burse, cursuri, programe			

13. Nevoia de responsabilizare față de profesie / de sine	Da	Uneori	Nu
a. respectarea standardelor de calitate și a regulamentelor			
b. respectarea deontologiei profesionale			
c. ținută academică			
d. creativitate în exercitarea rolului didactic			
e. deschidere profesională (împărtășirea experienței și preocupărilor, curiozitate epistemică, interes pentru nou)			

14. Alte nevoi / interese / trebuințe de consiliere	Da	Uneori	Nu
a. consiliere personală			
b. consiliere de cuplu, de familie, de relație			
c. programe de timp liber			
d. activități în folosul comunității			
e. altele, care?			

15. Nevoia de consiliere managerială	Da	Uneori	Nu
a. coordonarea și organizarea activităților			
b. îndrumare personal / resurse umane			
c. colaborare cu alte instituții / autorități			
d. control din partea autorităților de specialitate			
e. consultanță specifică			
f. activitate de proiect			

16. Nevoia de consiliere antreprenorială / de marketing	Da	Uneori	Nu
a. strategii antreprenoriale și de marketing			
b. atragere de fonduri			
c. asigurarea bazei materiale (resurse și achiziții)			
d. promovarea politicilor educaționale locale și naționale			

III. Date de identificare a instituției

Mediul în care lucați: ____ urban ____ rural Tipul: ____ liceu teoretic ____ liceu tehnologic ____ școală de arte și meserii Numărul total de cadre didactice în școală: _____ Numărul total de elevi cuprinși în școală: _____

IV. Date personale

Încadrarea: _____ Specialitatea: _____ Funcția: _____

Vechimea în muncă: ____ Vechimea în profesia didactică: ____

Vechimea în unitatea școlară: ____ Genul /Sexul: ____ F ____ M

Forme de pregătire profesională continuă:

curs scurtă durată / nr. ore: _____

curs lungă durată / nr. ore: _____

studii aprofundate / master: _____

doctorat și studii post-doctorale: _____

NEVOILE DE CONSILIERE PE TOATĂ DURATA VIEȚII

1. Menționați principalele situații în care ați discutat cu un consilier. Clasificați după importanță (1 - cel mai important):
 - ___ informare ___ carieră (alegerea studiilor, profesiei viitoare)
 - ___ tehnici de căutare a unui loc de muncă ___ probleme personale (autocunoaștere, disconfort psihic, conflicte, comunicare)
 - ___ dificultăți de învățare (adaptare școlară, eșec, abandon școlar)
 - ___ tehnici de învățare eficientă ___ testare psihologică
 - altele, care? _____
2. Precizați care sunt informațiile despre viața din universitate / facultate, pe care ați dori să le cunoașteți. Clasificați după importanță (1 - cel mai important):
 - ___ programe școlare ___ condiții de studiu ___ sistem de credite
 - ___ modalități de continuare a studiilor (programe de master, doctorat)
 - ___ companii, întreprinderi, unde se pot organiza stagii de practică pe parcursul studiilor ___ cazare, masă, asistență medicală
 - ___ burse și programe de mobilități pentru studenți
 - ___ modalități de petrecere a timpului liber, asociere
 - ___ calificări profesionale corespunzătoare calificărilor academice
 - ___ forme de asociere civică / politică; altele, care? _____
3. Specificați ce informații ați dori să aflați despre piața muncii. Clasificați după importanță (1 - cel mai important):
 - ___ responsabilități și beneficii ___ condiții de lucru, salarizare
 - ___ job-uri part-time ___ legislație ___ protecție socială
 - ___ plasare, mediere; altele, care? _____
4. Ce tipuri de surse informative, despre profesii și formare ați consultat? Clasificați după importanță (1 - cel mai important):
 - ___ pliante ___ postere ___ profiluri ocupaționale
 - ___ broșuri de prezentare ___ ghiduri, lucrări de specialitate
 - ___ CD-uri, casete video ___ reviste, ziare ___ pagini web
 - ___ discuții cu persoane de specialitate ___ practică pedagogică
 - altele, care? _____
5. La ce evenimente promoționale organizate de către centrul de consiliere din universitate ați participat? Indicați de câte ori.
 - ___ târgul educației ___ zilele carierei ___ bursa locurilor de muncă
 - ___ altele, care? _____
 - Cine le-a organizat? ___ centrul din universitate ___ alte organizații
6. Ați participat până acum la programe de consiliere individuală / de grup?
 - ___ nu ___ da

- Sub ce formă ____ față în față ____ grup ____ la distanță
7. Ce ați aflat nou / ați învățat prin participarea la ședințele de consiliere?

8. Cum apreciați colaborarea cu consilierul de orientare?
____ foarte bună ____ bună ____ slabă
Motivați răspunsul: _____
9. V-ați decis pentru o ocupație după absolvirea facultății? ____ da ____ nu
10. Care sunt principalele motive ale alegerii acestei ocupații? Ordonați după importanță (1 = maxim).
____ recunoaștere profesională ____ remunerație bună
____ timp liber ____ relații interpersonale
____ formare /dezvoltare profesională continuă
____ dezvoltare personală (încredere în sine, inițiativă, toleranță)
11. Credeți că veți profesa în domeniul pentru care vă pregătiți la facultate?
____ da ____ nu ____ de ce? _____
12. Ce ați dori să găsiți într-un cabinet ideal de consiliere?
____ atmosferă caldă, prietenească ____ informații obiective
____ grup de discuții pe teme de interes
____ posibilitatea de a mă exprima
____ instrumente de autocunoaștere
____ activități de proiect, acțiuni comunitare; altele, care? _____

Date de identificare

Universitatea _____
 Facultatea _____
 Anul de studiu _____
 Vârsta _____
 Sexul / Genul ____ F ____ M
 Mediul de rezidență: ____ urban ____ rural

Grup-țintă 7: Persoane în căutarea unui loc de muncă
Județul _____

NEVOILE DE CONSILIERE PE TOATĂ DURATA VIEȚII

I. Profilul profesional

1. Ce competențe profesionale vi se recunosc? (recomandări de la foști angajatori, probe de muncă, portofoliu) _____
2. Câte dintre aceste competențe le puteți proba prin documente? _____
____ certificat ____ adeverință
____ diplomă de participare ____ credite universitare
3. Ce competențe mai aveți, care nu sunt recunoscute formal? _____

II. Relația cu consilierul

4. Cum se desfășoară întâlnirile de consiliere?
____ față în față ____ grup ____ la distanță
5. Ce formă de întâlnire ați prefera?
____ cea curentă ____ alta; care? _____
6. Cine v-a recomandat să veniți la consilier? _____

7. Ați recomanda consilierul și altor persoane aflate în această situație? De ce?

8. Ce așteptări aveți de la aceste întâlniri? Orțonați după importanță (1 = maxim)
____ informare despre oportunități
____ medierea muncii, recalificare, consultanță pentru o afacere
____ împrumuturi în condiții avantajoase
____ dezvoltare personală, autocunoaștere
____ relații interpersonale, grup de lucru, întrajutorare
altele _____
9. De ce natură sunt informațiile folositoare pe care le-ați primit?

10. De ce informații duceți încă lipsă?
____ piața muncii locală /regională ____ mobilitate pentru studiu
____ mobilitatea forței de muncă ____ oportunități de proiecte
____ modalități de atragere a fondurilor
____ cursuri - ce fel? _____
altele, care? _____
11. Ce alte surse de informare puteți consulta?
____ instituții publice, care? _____
____ ONG, care? _____
____ web ____ alte media (presă, TV, radio)

- foști colegi de școală și serviciu
 prieteni vecini
 agenții particulare de selecție și recrutare a forței de muncă
12. Ce aspecte de viață ați valorificat până acum în cadrul întâlnirilor de consiliere?
 viața de familie cariera timpul liber
13. Care este aspectul cu cea mai mare pondere pentru dv., la momentul prezent?
 viața de familie cariera timpul liber
14. Care era cea mai mare nevoie a dv., ca persoană aflată în proces de formare (elev, student)? _____
15. Care este în prezent nevoia dv. cea mai acută? Una sau mai multe opțiuni.
 recunoaștere profesională remunerație bună
 timp liber formare /dezvoltare profesională continuă
 dezvoltare personală (încredere în sine, inițiativă, toleranță)
 altele, care? _____
16. Cum folosiți bugetul de timp disponibil în favoarea dv.?
 profesional (interviuri, cursuri, explorare alte locuri de muncă)
 personal - cum?: telefoane, vizite însingurare, reflecție
17. În ce alte situații de viață ați avut nevoie de consiliere / îndrumare?
 alegerea școlii alegerea profesiei
 schimbarea locului de muncă
 rezolvarea sarcinilor curente de muncă
 probleme de relație (șef, colegi, beneficiari, partener de viață)
 dileme financiare altele, care? _____
18. La cine ați apelat pentru ajutor în aceste situații?
 membri de familie șeful direct web
 alte media (presă, TV, radio) colegi de școală sau de serviciu
 prieteni vecini consilieri specializați
19. Cum ați denumi stilul de lucru al consilierului dv. de orientare (în termeni de eficiență, interacțiune, etc.)? _____

III. Date personale

Situația dv. prezentă: _____

De când sunteți în căutarea unui loc de muncă: _____

Cine a inițiat întreruperea ultimului angajament profesional: _____ eu
 angajatorul beneficiarul alte situații, care? _____

Profilul ultimului loc de muncă: _____ Vechimea în muncă: _____

Alte domenii în care ați lucrat: _____

Genul /Sexul: F M

Grup-țintă 8: Persoane încadrate în muncă
Județul _____

NEVOILE DE CONSILIERE PE TOATĂ DURATA VIEȚII

I. Experiență de muncă

Instituția angajatoare: _____; Profesia: _____
Poziția de încadrare în muncă / Funcția: _____
Vechimea: ____ ani; Vechimea în actualul loc de muncă: ____ ani
Al câtelea loc de muncă este acesta? ____

II. Nevoi de formare profesională

1. Ce motiv(e) aveți pentru schimbarea locului de muncă? _____
2. Care sunt motivele principale ale alegerii acestei ocupații? Ordonăți după importanță (1 = maxim).
____ recunoaștere profesională ____ remunerație bună ____ timp liber
____ formare /dezvoltare profesională continuă ____ relații, contacte
____ dezvoltare personală (încredere în sine, inițiativă, toleranță)
3. Participarea la cursuri de perfecționare profesională:
____ de scurtă durată ____ de lungă durată; în ce domenii? _____
4. Sub ce formă?
____ prelegere ____ lucru în echipă ____ studiu individual
____ ateliere tematice ____ cercetare de teren
____ la locul de muncă ____ sistem rezidențial
5. Învățământ superior:
____ curs de zi ____ frecvență redusă ____ deschis la distanță
____ universitate de stat ____ particulară ____ indiferent
____ licență ____ postuniversitar ____ cercetare

III. Nevoi personale

6. Ce nevoi de consiliere puteți identifica la dv. înșivă? Ordonăți după importanță (1 = maxim).
____ autocunoaștere (interese, aptitudini, stil de învățare)
____ securitate și stabilitate (proprie sau pentru alții)
____ comunicare /competențe sociale ____ competențe antreprenoriale
____ învățare eficientă ____ planificarea carierei
____ rezolvarea conflictelor ____ stil de viață
____ utilizarea calculatorului
____ învățarea unei limbi străine; care? _____ la ce nivel? _____
____ creativitate și exprimare artistică ____ ritm și mișcare
altele, care? _____
7. Ce nevoi de informare aveți? Ordonăți după importanța personală (1 = maxim).

- piața europeană a muncii piața muncii din România
 oferte de educație și formare profesională locuri de muncă
 oportunități de promovare în același domeniu
 oportunități de schimbare a locului de muncă
 servicii sociale disponibile (sănătate, îngrijire, timp liber etc.
 altele, care? _____
8. Ce competențe vi se cer la locul de muncă? _____
9. Care dintre acestea le-ați dobândit prin pregătire formală (școală, cursuri etc.)? _____
10. Ce competențe v-ar face un angajat mai bun? _____
11. Cum le-ați putea dobândi?
 formal informal
12. Aveți cunoștință de oportunități de formare profesională în domeniu? _____
13. Ați apelat până acum la consiliere?
 da nu, cu ce prilej? _____
14. Cu cine discutați problemele pe care le întâmpinați?
 familie consilier/psiholog colegi de serviciu
 vecini forum electronic jurnal personal
 nimeni reflecție personală prieten(i)

IV. Date personale

Mediul: urban rural

Ultima formă de școlaritate absolvită:

- școala primară școala generală (8 clase) liceu
 școală profesională școală postliceală școală de maiștri
 universitate studii postuniversitare

Profilul / specializarea: _____ Alte calificări profesionale: _____

Ce calificări vă sunt folositoare la actualul loc de muncă: _____

Competențe pentru care nu aveți acte doveditoare: _____

Cum le-ați achiziționat? _____

Genul /Sexul: F M; Vârsta

NEVOILE DE CONSILIERE PE TOATĂ DURATA VIEȚII

I. Profil profesional

1. Care sunt clienții dv.? _____
2. Care sunt formele de interacțiune cu acești clienți?
_____ față în față _____ în grup _____ la distanță _____ în clasă
3. Care sunt competențele profesionale solicitate și la ce nivel (1= maxim, 3 = minim)?
_____ comunicare _____ management _____ didactice _____ proiectare
_____ lucru în echipă; altele, care? _____
4. Câte dintre aceste competențe le-ați achiziționat prin formare inițială și la ce nivel (1= maxim, 3 = minim)?
_____ comunicare _____ management _____ didactice _____ proiectare
_____ lucru în echipă; altele, care? _____
5. Ce competențe v-ar face un consilier mai bun? _____
6. Cum le-ați putea dobândi?
_____ formal _____ informal
7. Ce surse de formare cunoașteți în acest domeniu? _____
8. Ce competențe ați avut și considerați că nu le valorificați îndeajuns? _____
9. Ce v-ar ajuta să le valorificați? _____
10. Ce ați învățat de la colegii dv. de specialitate?
aspecte pozitive _____
aspecte negative _____
11. Ce nevoi de formare puteți identifica la dv. înșivă?
Participarea la cursuri de perfecționare
_____ de scurtă durată _____ de lungă durată
Învățământ superior
_____ curs de zi _____ frecvență redusă _____ deschis la distanță
_____ universitate de stat _____ particulară _____ indiferent
_____ licență _____ postuniversitar _____ cercetare
12. Care sunt motivele principale ale alegerii ocupației de consilier (ordonați după importanță: 1 = maxim)?
_____ recunoaștere profesională _____ remunerație bună _____ timp liber
_____ formare /dezvoltare profesională continuă _____ relații, contacte
_____ dezvoltare personală (încredere în sine, inițiativă, toleranță)
13. În ce situații clienții dv. au nevoie de consiliere (ordonați după frecvență: 1 = maxim)?
_____ autocunoaștere (interese, aptitudini, stil de învățare)
_____ securitate și stabilitate (proprie sau pentru alții)

- ___ comunicare /competențe sociale
- ___ competențe antreprenoriale
- ___ învățare eficientă
- ___ planificarea carierei
- ___ rezolvarea conflictelor
- ___ stil de viață
- ___ utilizarea calculatorului
- ___ învățarea unei limbi străine, care? _____ la ce nivel? _____
- ___ creativitate și exprimare artistică
- ___ ritm și mișcare
- alte, care? _____

14. Ce nevoi de informare ați identificat la clienții dv. (ordonați după frecvență: 1 = maxim)?

- ___ piața europeană a muncii
- ___ piața muncii din România
- ___ oportunități de educație și formare profesională
- ___ oportunități de muncă
- ___ oportunități de promovare în același domeniu
- ___ oportunități de schimbare a locului de muncă
- ___ servicii sociale disponibile (sănătate, recuperare, timp liber etc.
- alte, care? _____

II. Profil profesional

15. Care sunt formele de interacțiune cu clienții dv. (indicați după frecvență: 1= maxim)?

- ___ față în față ___ grup ___ la distanță ___ prin telefon
- ___ prin web ___ email

16. La câte întâlniri profesionale ați participat în acest an? _____
în ce context? _____

17. Cine organizează cele mai multe întâlniri de acest fel (marcați după frecvență: 1= maxim)?

- ___ universități ___ centre de formare continuă
- ___ ONG-uri; altele, care? _____

18. Ce competențe vă solicită activitatea dv. cu clienții?

- ___ comunicare ___ management ___ didactice ___ proiectare
- ___ lucru în echipă; altele, care? _____

19. Ce competențe aveți și considerați că nu le valorificați în profesie? _____

20. Ce anume v-ar ajuta să le valorificați? _____

21. Descrieți pe scurt un incident critic din activitatea dv. _____

22. Aveți cunoștință de oportunități de formare în domeniu? _____

23. Ce categorii de informații vă lipsesc sau vă sunt greu accesibile?
____ piața muncii locală/regională ____ mobilitate pentru studiu
____ mobilitatea forței de muncă ____ oportunități de proiecte
____ modalități de atragere a fondurilor
cursuri, ce fel? _____
24. Cum s-ar putea îmbunătăți accesul dv. la aceste informații? _____

III. Relația cu beneficiarii

25. Care este misiunea dv. profesională? _____
26. Cu cine colaborați pentru a răspunde nevoilor clienților? _____
27. Ce echipamente și materiale auxiliare folosiți? _____
28. Ce obstacole întâmpinați în oferirea unor servicii de consiliere de calitate?

29. Cum apreciați natura acestor obstacole?
____ izolate ____ de sistem ____ umane ____ culturale
____ care țin de conducerea companiei; altele, care? _____
30. Ce *feed-back* primiți, de regulă, de la clienți? Nuanțați răspunsul pe categorii de clienți. _____

IV. Personalitatea consilierului

31. Ați creat/ adaptat instrumente de consiliere (ghiduri, teste, CD-ROM, pagini web, forum de discuții etc.)?
____ nu ____ da; ce anume? _____
32. Dacă da, cum au fost acestea primite de beneficiari? _____
33. Ce vă atrage la profesia de consilier? _____
34. Care este în prezent nevoia dv. cea mai acută (una sau mai multe opțiuni)?
____ recunoaștere profesională
____ remunerație bună
____ timp liber
____ formare /dezvoltare profesională continuă
____ relații interpersonale
____ dezvoltare personală (încredere în sine, inițiativă, toleranță)

V. Date personale

Genul /Sexul: ____ F ____ M ____ Vârsta
Mediul: ____ urban ____ rural

VI. Experiență profesională

Instituția angajatoare: _____ Profesia: _____
Poziția de încadrare în muncă / Funcția: _____
Vechimea în muncă: ____ ani; vechimea la actualul loc de muncă: ____ ani

Grup-țintă 10: Consilieri (profesori – consilieri) din domeniul public
Județul _____

NEVOILE DE CONSILIERE PE TOATĂ DURATA VIEȚII

I. Profilul profesional

1. Care sunt clienții dv.? _____
2. Care sunt formele de interacțiune cu acești clienți?
____ față în față ____ grup ____ la distanță ____ clasă
3. Ce competențe vă solicită CJAPP și la ce nivel (1= maxim, 3 = minim)?
____ comunicare ____ management ____ didactice
____ proiectare ____ lucru în echipă; altele, care? _____
4. Câte dintre aceste competențe le-ați achiziționat prin formare inițială și la ce nivel (1-3)?
____ comunicare ____ management ____ didactice
____ proiectare ____ lucru în echipă; altele, care? _____
5. Ce competențe v-ar face un consilier mai bun? _____
6. Cum le-ați putea dobândi?
____ formal ____ informal
7. Aveți cunoștință de o sursă de formare în acest domeniu? _____
8. Ce competențe ați avut și considerați că nu valorificați îndeajuns /deloc?

9. Ce v-ar ajuta să le valorificați? _____
10. Ce ați învățat de la colegii dv. de specialitate?
aspecte pozitive _____
aspecte negative _____
11. Ce activități desfășurați, în afara fișei postului? _____
12. Din ce motiv vă implicați? _____
13. Cum ați denumi stilul dv. în consiliere? _____
14. Sunteți membru al vreunei asociații profesionale de specialitate?
____ da ____ nu

II. Resurse de formare continuă

15. În ce domenii aveți expertiză de formare? _____
16. Ați avut vreodată ocazia să valorificați această expertiză?
____ da ____ solicitare formală
____ nu ____ voluntariat
17. Care sunt principalele dv. surse de informare și dezvoltare profesională?
____ instituții publice, care? _____
____ ONG-uri, care? _____
____ web ____ alte media (presă, TV, radio) ____ colegii de breaslă
____ persoane semnificative, cine? _____

18. Prin ce canale obțineți aceste informații?
 _____ la cerere _____ prin abonament _____ afiliere organizațională
 _____ ocazional _____ contacte personale
19. Aveți sugestii de ameliorare a ofertei-recepției de informație? _____
20. Ce categorii de informații vă lipsesc sau vă sunt greu accesibile?
 _____ piața muncii locală /regională _____ mobilitate pentru studiu
 _____ mobilitatea forței de muncă _____ oportunități de proiecte
 _____ modalități de atragere a fondurilor
 _____ cursuri, ce fel? _____
21. Cum s-ar putea îmbunătăți accesul dv. la aceste informații? _____

III. Relația cu beneficiarii

22. Care este misiunea dv. profesională? _____
23. Ce mesaj aveți pentru clienți? _____
24. Ce așteaptă ei de la dv.? Diferențiați pe categorii de clienți. _____

25. Cu cine colaborați pentru a răspunde acestor așteptări? _____
26. Ce echipamente și materiale auxiliare folosiți? _____
27. Ce obstacole aveți în furnizarea unor servicii de consiliere de calitate? _____

28. Cum apreciați natura obstacolelor?
 _____ izolate _____ de sistem _____ umane _____ culturale
 _____ care țin de conducerea școlii; altele, care? _____
29. Ce contribuție aveți la succesul școlar-profesional al elevilor? Apreciați și în procente. _____
30. Cum vă asumați eșecul lor? _____
31. Descrieți, pe o foaie separată o situație de consiliere în care ați fost util(ă).

32. Ce *feed-back* primiți, de regulă, de la clienți? Nuanțați răspunsul pe categorii de clienți. _____
33. Ce lipsește din oferta dv. consiliere? Pentru ce grupe de clienți? _____

34. Cum supliți aceste lipsuri?
 _____ trimiterea către surse specializate _____ schimb de experiență
 _____ formare profesională continuă _____ abilitarea beneficiarilor

IV. Personalitatea consilierului

35. Ați creat /adaptat instrumente de consiliere (ghiduri, teste, CD-ROM, pagini web, forum)?
 _____ nu _____ da; ce anume? _____
36. Dacă da, cum au fost acestea primite de beneficiari? _____
37. Ce anume din domeniul profesional vă preocupă în prezent? _____

38. Care era cea mai mare nevoie a dv., ca persoană aflată în proces de formare (elev, student)? _____
39. Ce nevoi(e) vă satisfac actualul loc de muncă (ordonați după pondere: 1 = maxim)?
- ___ recunoaștere profesională
 - ___ remunerație bună
 - ___ timp liber
 - ___ formare /dezvoltare profesională continuă
 - ___ relații, contacte
 - ___ dezvoltare personală (încredere în sine, inițiativă, toleranță)
40. Care este în prezent nevoia dv. cea mai acută? Una sau mai multe opțiuni.
- ___ recunoaștere profesională
 - ___ remunerație bună
 - ___ timp liber
 - ___ formare /dezvoltare profesională continuă
 - ___ relații, contacte
 - ___ dezvoltare personală (încredere în sine, inițiativă, toleranță)
41. Cum apreciați noua programă (2005) de *Consiliere și orientare*? De ce?

42. Ați participat la formarea pentru predarea ariei curriculare *Consiliere și orientare*?
___ formator ___ cursant
43. De ce anume ați avut nevoie și cum ați primit? _____
44. Ce mă atrage la această profesie și de ce sunt consilier? _____

V. Date personale

Profesia: _____

Poziția de încadrare în muncă / Funcția: _____

Specialitatea: _____; Vechimea în muncă: ___ ani

Vechimea în profesia didactică: ___ ani; Vechimea în unitatea școlară: ___ ani

Genul /Sexul: ___ F ___ M

Forme de pregătire profesională continuă:

- curs scurtă durată /nr ore _____
- curs lungă durată /nr ore _____
- studii aprofundate, master _____
- doctorat și post-doctorale _____

VI.2. Studii de caz

Descrieți o situație de consiliere în care ați fost util(ă)

Situația 1

Analiza unei intervenții în consilierea carierei unui absolvent de liceu. Modul în care acesta percepe dezvoltarea în carieră (ex. modul în care clientul percepe planificarea carierei).

M. este un băiat de 18 ani, absolvent al unui liceu bilingv, specializarea Filologie. Acest profil îi va da o specializare în engleză-franceză, limbi străine de care oricum va avea nevoie pe viitor pentru că îl vor ajuta atunci când va decide să se angajeze. Înainte de a da admiterea la această specializare nu s-a gândit prea mult la viitor, pe atunci îi plăcea foarte mult limba engleză și se vedea lucrând ca translator, câștigând mulți bani, era optimist și entuziast de alegerea făcută. Toate s-au desfășurat conform planului pe care și-l făcuse, doar că la sfârșitul clasei a XII-a a realizat că vrea să facă altceva în viață. Un prieten l-a convins să ia în calcul faptul că ar putea lucra foarte bine la o agenție de publicitate, unde este foarte interesant modul de a lucra, tot timpul apare ceva nou, nu exista rutină, se lucrează în echipă, aspecte care lui îi plac foarte mult. De asemenea, se gândește că nu vrea să ajungă profesor într-un liceu sau translator dacă ar urma în continuare linia limbilor străine. Vrea o schimbare însă nu are susținerea părinților și nici informații despre cum ar putea să-și îndeplinească visul de a lucra într-o agenție de publicitate. I-ar plăcea foarte mult să lucreze, de exemplu, la departamentul de creație.

Resurse personale și obstacole în carieră relevante pentru acest client.

M. este o persoană comunicativă, cu imaginație, creativ, de mic îi plăcea să construiască și să găsească noi rezolvări problemelor cu care se confruntă. Însă părinții lui sunt de părere că nu este o meserie de viitor să lucrezi într-o agenție de publicitate, iar domeniul nu este bine conturat, nu avem specialiști și el nu ar avea de unde să învețe să fie un bun specialist. De aceea, ei sunt de acord ca el să meargă mai departe pe domeniul limbilor străine.

Argumentele acestora: limbile străine tot timpul vor fi solicitate, va exista mereu cineva care să aibă nevoie de un bun traducător, se câștigă foarte bine, mai ales dacă știi limbi rare (ceea ce ar putea și el să facă), există destule posibilități de

angajare, cu siguranță va ajunge un om împlinit în viață. Părinții îl consideră destul de matur pentru a lua cea mai bună decizie în ceea ce-l privește și au promis că îl vor lăsa să își aleagă ce este mai bun pentru el. De aceea M. este dezorientat, se simte frustrat față de părinții care i-au acordat încrederea în procesul de luare a unei decizii atât de importantă pentru el și nu știe ce să facă. Este însă convins că locul lui este într-o agenție de publicitate.

Vrea să își cunoască resursele personale ca să poată reuși să se concentreze asupra a ceea ce are el de făcut pe viitor, dar în aceeași măsură vrea să afle și care e drumul cel mai scurt pentru a-și atinge visul de a lucra în domeniul publicității. Este disponibil pentru schimbare, are resursele personale pentru acest job însă resimte un deficit de informații în ceea ce privește domeniul și recunoaște că nu se cunoaște foarte bine.

Tipuri de mituri de carieră care apar la acest client.

Clientul este foarte stresat de decizia pe care trebuie să o ia. Se gândește că îi va fi foarte greu să facă o schimbare așa de mare de la domeniul limbilor străine la cel al publicității. Nu știe dacă are șanse la admitere deoarece a aflat că este destul de greu de intrat la această specializare și nu se simte îndeajuns de pregătit pentru acest pas. Pe de altă parte este sigur că domeniul publicității oferă destul de multe perspective, unele bine plătite deși mentalitatea este în schimbare în ceea ce privește acest domeniu.

Se simte un pic depășit de situație de aceea a venit să ne ceară sfatul în ceea ce privește viitorul său traseu profesional.

Pe de altă parte se gândește că nu ar fi bine să faci schimbări majore și poate că părinții lui au dreptate, odată aleasă o carieră e bine să o urmezi dacă vrei să ai succes. Cu toate că are foarte multe resurse personale, consideră că nu ar avea prea multe șanse să lucreze în domeniul publicității pentru că este un outsider, este târziu pentru a se pregăti de admitere.

Ne-a mărturisit că este foarte important pentru el să facă ceea ce îi place pentru că altfel nu se va simți niciodată împlinit în munca pe care o desfășoară. Are nevoie în schimb de informații clare despre cum ar putea să i se confirme faptul că are șanse de a lucra în publicitate. Este convins că va fi ajutat de consilier să ia cea mai bună decizie.

Dimensiuni de evaluare în carieră (interese, aptitudini, abilități, stil decizional etc.) relevante pentru client.

Pentru o mai bună cunoaștere personală îi vom propune lui M. să evaluăm împreună interesele lui pentru a afla într-adevăr ce îi place cel mai mult să facă, astfel vom folosi chestionarul de interese Holland ori/și exerciții de explorare ocupațională. De asemenea, cunoașterea abilităților, dar și a profilului personalității reprezintă un punct important în alegerea carierei pe care o are de făcut M.

Strategii de intervenție care pot fi utilizate în consilierea carierei pentru a facilita dezvoltarea, utilizând activ atât resursele personale, cât și resursele personale cât și obstacolele identificate.

După ce am stabilit foarte clar problemele pe care M. le are, dar și așteptările față de consilier, vom construi o strategie de intervenție focalizată pe patru aspecte majore:

- evaluarea aptitudinilor, abilităților și intereselor personale prin raportarea la ofertele educaționale existente;
- procesul de luare a deciziilor, identificarea și evaluarea alternativelor, explorarea și contracararea unor mituri sau convingeri disfuncționale legate de carieră;
- realizarea unui plan de explorare educațională prin care M. își va clarifica opțiunile de formare și va identifica argumente pentru alegerea celei mai bune alternative;
- implementarea deciziei prin aplicarea planului de carieră stabilit.

Situația 2

Instruirea unui tânăr absolvent pe tehnici de căutare a unui loc de muncă și care a reușit să se angajeze ulterior la o bancă (este și acum angajat).

Situația 3

D. elev la o școală din Brașov.

Mediu de proveniență: mama casnică, doctorand, implicată în educația copiilor; tata – unica sursă financiară din familie este inginer; o soră mai mică cu 7 ani.

D. vine la consiliere la solicitarea mamei pentru următoarele motive: timiditate, nesiguranță de sine, teamă de eșec.

Din luna martie elevul vine regulat la cabinetul psihologic al școlii (în limita orarului învoierilor acceptat numai de uni profesori și cu sprijinul total al dirigintei).

Metode utilizate în consiliere:

Metode proiective: amintiri timpurii, desene proiective (familia, elefantul), construcția unor scenarii de viață (schimbări, stagnări).

Exerciții de relaxare.

Evaluarea stilului de viață (relațiile cu membrii familiei, constelația fraților, dezvoltarea fizică, relațiile școlare, relațiile sociale, informații despre părinți, alte modele familiale, rezolvarea sarcinilor vieții (acasă, școală).

Optimizarea punctelor forte, minimizarea punctelor slabe.

Evaluarea aptitudinilor.

Orientare școlară și consiliere vocațională.

Rezultate:

- îmbunătățirea situației școlare, creșterea încrederii în sine, îmbunătățirea modalităților de adaptare la stres și reducerea conflictelor cu colegii;
- admiterea într-un liceu local cu profil uman (a doua opțiune);
- participarea la concursul de dans în timpul studenției și câștigarea premiului „rafinament”;
- solicitarea din partea mamei pentru consiliere profesională.

Situația 4

Consiliere pentru un caz legat de eșec școlar.

Situația 5

M.P., 29 ani, Brăila, caută un loc de muncă conform diplomei.

Studii: liceu și școală postliceală. Profesia: asistent gestiune.

I se oferă două repartiții la două societăți pe ocupațiile din diploma de studii.

Feed-back-ul de la client: foarte bun, se acceptă programarea la o nouă ședință de consiliere.

Situația 6

A.B. este elev în clasa a XI-a, cu un an în urmă i-a murit tatăl, dar în familie nu se discută despre deces. A.R. locuiește cu mama sa și cu fratele în vârstă de 6 ani. Fratele nu cunoaște faptul că tatăl a murit.

Problema cu care a venit A.R. la consiliere este faptul că se simte responsabilă de menținerea echilibrului în familie și se împarte între mamă (care suferă foarte mult) și fratele de care trebuie să aibă grijă.

Cu A.R. s-a lucrat pe exprimarea durerii, a sentimentelor de vină. S-au folosit metode de lucru experiențiale, lucrul cu metafora în vederea detensionării emoționale. Am încurajat discuțiile cu mama cu privire la decesul tatălui, mama fiind înțelegătoare în această privință. După exprimarea emoțiilor și gândurilor cu privire la eveniment, mama și fiica se gândeau la modalitatea de anunțare a fratelui.

După ședințele de consiliere, A.R. a observat că a devenit mai deschisă cu ceilalți, mai încrezătoare în forțele proprii.

Situația 7

În bază unui protocol de colaborare, Serviciul de Protecție a Victimelor și Reintegrare Socială a Infracților de pe lângă Tribunalul Prahova ne-a solicitat sprijinul în vederea acordării de consiliere elevei C.V. din Ploiești, aflată în evidența acestui serviciu ca victimă a traficului de ființe umane.

C.V. a venit la consiliere la recomandarea celor care se ocupă de cazul ei în cadrul Tribunalului. Deși erau de așteptat reacții de rezistență din partea clientului, acesta a manifestat o deschidere neașteptată față de programul de consiliere individuală care i-a fost propus, ceea ce a contribuit decisiv la obținerea unor rezultate pozitive într-un timp relativ scurt.

Având un complex de inferioritate accentuat, o stimă de sine scăzută, dovedind un atașament obsesiv față persoana care fusese implicată direct în traficarea ei, dar pe care ea consideră că îl iubește profund, cu o relație deteriorată între ea și părinți datorită fugii de acasă, C.V. nu dorea la începutul consilierii decât să se căsătorească mai repede cu B. (după cum acesta îi promisese), dorind și din acest motiv să abandoneze școala (era în clasa a XII-a). Alegerile acestea le motiva prin speranța plecării în străinătate, care, considera ea, îi oferea șansa răzbunării pentru tot ce se întâmplase.

Analizând /definind problemele cu care ea credea că se confruntă în prezent, am reușit să identificăm obiective de urmărit în viitor și am planuri de acțiune pentru atingerea treptată a fiecărei ținte, determinând subiectul să conștientizeze necesitatea urmăririi lor, sprijinind construirea unui optim motivațional în acest sens.

Beneficiind și de implicare activă în procesul consilierii și a altor factori (părinți, diriginte, consilier tribunal), C.V. în prezent a reușit:

- să-și îmbunătățească relația cu părinții, să se apropie de aceștia chiar mai mult decât înainte momentului traficării sale;

- să aibă un nou prieten, de vârstă apropiată ei, pe care îl iubește, și să uite de B.;
- să finalizeze liceul și să depună mărturie împotriva celor care au traficat-o.

Situația 8

F. are 16 ani și a fost depistată cu cancer în clasa a VII-a; s-a operat și a urmat tratamentul chimioterapeutic, dar a trecut foarte greu peste consecințe: căderea părului, regimul special de viață, izolarea. Colegii de școală au aflat de boala ei și au respins-o și batjocorit-o. Din acest motiv ea a ales să schimbe liceul începând cu clasa a IX-a pentru a avea noi colegi (urma o școală normală, cu clasele I-XII). După testele naționale a ajuns la unul dintre Colegiile de elită din Brașov dar nu a vrut să le spună colegilor despre boala sa, de teama de a nu fi din nou respinsă. Ajunsă în clasa a XI-a, fata află că boala i-a recidivat și că este momentul să ia o decizie în privința tratamentului. Se teme însă de consecințe și mai ales de colegii de clasă. În paralel, are probleme de comunicare și cu mama, care insistă să înceapă tratamentul, dar fata refuză. În acest stagi, tânăra apelează la consiliere.

Am lucrat pe două planuri: unul de acceptare a situației și asumarea conștientă a consecințelor (indiferent de decizia pe care o va lua: operație, tratament sau inacțiune), al doilea plan: de comunicare și deschidere față de colegi.

Pentru cea de-a doua situație am organizat o oră de dirigenție specială, prelungită pe parcursul a două ore. Am sensibilizat audiența vorbind despre probleme grave cu caracter general, apoi vorbind despre cancer și tineri bolnavi de cancer ajungând încet la colega lor despre care ei doar bănuiau că ar suferi de ceva, dar nu atât de grav. Colegii au avut ocazia să-și exprime sentimentele de uimire la aflarea veștii și dorința de a fi utili și de ajutor, în măsura posibilităților. Am povestit împreună despre nevoile fetei care nu sunt în registrul compasiunii, milei, protecției, ci dimpotrivă în cel al implicării active în colectiv, al comunicării deschise și al depășirii stărilor de tristețe.

În finalul orelor respective am adus o cutie pe care am numit-o „cutia cu zâmbete a domnișoarei...” și în care i-am invitat pe colegii fetei să pună câte un mic obiect despre care ei cred că ar putea să o facă pe colega lor să zâmbească: o scrisoare, un ursuleț, o fotografie, un desen...Efectul obținut a fost superior celui scontat: colegii au devenit mai cooperanți și mai uniți, mai sensibili la problemele celui alt, iar tânăra s-a simțit eliberată și ușurată pentru că le-a spus colegilor despre suferința ei.



euro guidance

**National Resources Center for Vocational Guidance
ROMANIA**

Centrul Național de Resurse pentru Orientare Profesională

INSTITUTUL DE ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI

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

Această lucrare a fost publicată cu sprijinul financiar al Comisiei Europene

Editura AFIR
ISBN XXX-XXXX-XX-X