

**INSTITUTUL DE ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI**  
**LABORATORUL CONSILIERE ȘI ÎNVĂȚARE PERMANENTĂ**

**ANALIZA NEVOILOR DE CONSILIERE**  
**PE TOATĂ DURATA VIETII**

**2006**

***Autori:***

**MIHAELA LAROCHE, cercetător**  
**PETRE BOTNARIUC, cercetător**  
**ANGELA MUSCĂ, cercetător**  
**LUMINIȚA TĂSICA, cercetător principal III**  
**SPERANȚA ȚIBU, cercetător**

***Colaboratori:***

**CORNELIA NOVAK, cercetător principal III**  
**CORNEL OLARU, referent tehnic**

**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)**  
**ENIKÖ KEDVES (Harghita)**  
**ADRIANA NEDELUCU (Prahova)**  
**ADRIANA DODEA (Timiș)**  
**MARIA AMARIEI (Vaslui)**

## INDEX

Introducere .....	4
I. Cadrul legal de consiliere pe toată durata vieții .....	7
II. Competențele consilierului de orientare .....	16
III. Contribuția ariei curriculare consiliere și orientare la dezvoltarea competențelor pentru viață ale elevilor.....	30
IV. Cercetare de teren. Identificarea și analizarea nevoilor furnizorilor și beneficiarilor publici de consiliere .....	40
IV.1. Elevii din școli generale, licee teoretice, licee tehnologice, școli de arte și meserii.....	47
IV.2. Părinții .....	62
IV.3. Cadre didactice și personal de conducere din învățământ .....	77
IV.4. Studenți.....	94
IV.5. Persoane în căutarea unui loc de muncă .....	103
IV.6. Persoane încadrate în muncă.....	112
IV.7. Consilieri din companii private.....	118
IV.8. Consilieri din sistemul public .....	132
IV.9 Focus grupul.....	154
Bibliografie .....	176
Anexe .....	

## 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 dețin 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 documetele 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/ formabililor 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:**

- *Centralitatea beneficiarului*
  - 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 colaborativă între cetățean, furnizor și alți actori semnificativi și se bazează pe implicarea activă a cetățeanului
  - 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 email, 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 feedback-ului de la cetățeni și prin crearea de oportunități de formare continuă pentru personal
  - Dreptul la replică – cetățenii au dreptul de a formula plângeri formale, dacă au primit servicii nesatisfăcătoare
  - Personal competent – personalul 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 printre cele evocate de colaboratorii noștri, ca semn că în perioada scursă nu au fost adresate la nivel de esență. Studiul nostru are meritul de a fi pornit de la acumulările înregistrate de practicienii consilieri din domeniul educației în efortul de depășire a acestor dificultăți; în plus, ca centru metodologic pentru centrele de asistență psihopedagogică, Institutul de Științe ale Educației se află în miezul frământărilor legate de noile dezvoltări din consiliere. Datele obținute în teritoriu ne-au ajutat să definim provocările cu care se confruntă în prezent sistemul de consiliere, exemple de bună practică și 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 județean de asistență psihopedagogică.

#### Acte normative din 1990 la zi

**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, respectiv al Municipiului București” aflându-se „sub subordonarea metodologică a Institutului de Științe ale Educației”. Statutul anexat reglementa baza legală și modul de activitate al centrelor nou înființate.

Abia la diferență de 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. Reg. 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. Reg. 31315 din 10.05.1994**).

Actul menționat consfințește 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 intacte 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) organizării și funcționării centrelor și cabinetelor de orientare școlară și profesională.

În Capitolul I, Dispozițiile generale 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 (minimum 500, respectiv 800 elevi);
- statutul și subordonarea organizatorică față de inspectoratele școlare județene (ISJ), respectiv a Municipiului București (art. 3 a);
- spațiul de funcționare disponibilizat 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 a apărut o serie de 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 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, apare 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 774 centre (500 aparținând Ministerului Educației, 227 aparținând Ministerului Muncii și 47 aparținând 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 privind cariera.

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 (ISE) pentru rețeaua Centrelor și Cabinetelor de Asistență Psihopedagogică, precum și a Centrelor de Informare și Consiliere a Carierei 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 subordonată 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)**. Actul precizează că orientarea și consilierea este o arie curriculară distinctă în Planul de învățământ pentru clasele I-V, numărul de ore afectate fiecărui ciclu, regimul de predare în anul școlar 1998-1999, realizarea acestor programe, conținutul activităților de consiliere și orientare, răspunderea elaborării ghidului, organizarea unor module de formare continuă în domeniu pentru profesori, învățători și institutori.

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/săptămână) cu posibilitatea opționalului (1 oră/săptămână) în cadrul curriculumului 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 complectitudinea 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 (MedC) pentru fundamentarea politicii de consiliere și orientare (pe cele două direcții: în cadrul activității curriculare prin orele de consiliere și orientare și de dirigiență 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) categoriilor de personal angajate în centru (personal de conducere, personal didactic, personal didactic auxiliar, personal nedidactic) și precizărilor cu privire la numărul de ore (și repartizării lor) cuprinse în norma didactică a personalului didactic angajat (art. 16 p. 2).

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

Prin **Ordinul MEdC 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 și regulamentele-cadru ale instituțiilor din subordine.

Acest document reflectă profunde modificări ierarhice, de structură și de conținut care au intervenit în funcționarea centrelor și cabinetelor 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 cabinetelor de asistență psihopedagogică se află în anexa nr. 3 a Ordinului MEdC Nr. 5418 din 08.11.2005..

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

- CJAP sunt instituții subordonate organizatoric ISJ și CRAE, iar din punct de vedere metodologic, MEdC (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 CJAP 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 CJAP este asimilat funcției de director de unitate de învățământ.
- Tehnicile de intervenție în domeniul psihoterapiei și consilierii psihologice, examinarea și 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 educațional 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 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 a carierei. 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*”.

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

Rețeaua centrelor de informare și consiliere 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 privind cariera 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 tineri, 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 principiile 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.

#### **Acte ne-normative (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:

#### **➤ Carta Centrelor Naționale 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 (Euroguidance).

CNROP 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 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 studiu elaborat în anul 2003 ca proiect de cod deontologic de către un colectiv de cercetători din Laboratorul de Orientare Școlară și Profesională din ISE.

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 adevăratii 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 directoare în informare, consiliere și orientare**

În lucrarea „**Consilierea carierei – Un model deschis și flexibil**”, Mihai Jigău 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* (i.e. consilier școlar, consilier al carierei, consilier psihologic, consilier de integrare pentru grupuri defavorizate); *domeniul de activitate* (i.e. sisteme de educație și formare, sisteme de ocupare în muncă, sisteme de asistență pentru grupuri specifice); *specializarea practicianului* (i.e. 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).

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 teoriei și principiilor consilierii carierei, inventare de interese, scale de valori, teste de aptitudini, chestionare de dezvoltarea carierei, module de evaluare a carierei, teoriile și strategii ale dezvoltării carierei.

Abilitățile de bază necesare sunt cele de: comunicare, interpersonale, redactarea de rapoarte, colaborarea cu persoane relevante sau specialiști, administrare de instrumente specifice în sesiuni individuale sau de grup, prezentare 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 feedback 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, evitarea vătămării clienților, adecvarea intervenției în funcție de vârsta, genul, etnia, contextul social, cultural, limba sau nivelul educațional al clientului.

Un studiu 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 unor diferite categorii de clienți sau organizații (licee, universități, etc);
- desfășurarea de activități 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 adecvată 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;
- cunoaștințe și utilizarea oportună a diferitelor modele de consiliere.

Deși toate standardele de competențe profesională pentru consilierii carierei prezintă structuri similare unii autori accentuează necesitatea unei definiții mai clare și detaliate. După cum arată autorul canadian Jarvis (1998), consilierul trebuie să aibă capacitatea de a identifica, selecta și oferi informația esențială, oferind orientare autentică și nu doar informații: *„adăugând noi informații la cantitatea deja enormă de informații accesibile online sau prin alte forme, consilierul mai mult amplifică problema clientului și nu o rezolvă, clientul trebuie ajutat să localizeze și să proceseze informația esențială despre ei 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, capacitatea de a încuraja independența clientului în luarea deciziilor de 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 lor”.

O altă abilitate necesară în contextul societății moderne este conform Stanley (apud, Jarvis, 1998) cea de stabilirea priorităților pentru răspunsurile de intervenție: *„Capacitatea de 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 (întăită 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 curriculumul școlar a activităților de dezvoltare a abilităților de viață, conștientizare asupra carierei), dezvoltare de programe de prevenire și intervenție care să conducă la rezultate măsurabile, evitarea abuzului de droguri, boli cu transmitere sexuală, violența, șomajul, sarcinile la adolescenți prin identificarea persoanelor expuse. În condițiile extinderii educației incluzive, consilierul trebuie să își dezvolte și competențe de lucru cu elevii cu cerințe educative speciale.

Un accent se pune în prezent pe competența consilierului de *utilizare a instrumentelor informatizate de consiliere și orientare* (i.e. căutare și prezentare web, consiliere și informare prin email).

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 dezvoltare de planuri de lecție, utilizarea de mijloace pedagogice, și predare. Obiectivele sunt aceleași, dar modul de oferire diferă..
- *competența de consultarea* definită prin ajutorarea 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 obținerea continuă a informațiilor relevante, a modalităților optime de obținere a acestora, de depozitare 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 tranziție de acasă la școală, de la o școală la 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 sau educaționale de măsurare a performanțelor academice sau caracteristicilor psihologice ale clienților, pe baza cărora se fac generalizări și predicții despre comportamentul clientului (performanțe academice, 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 larg 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*, care stabilește 11 competențe cheie și 10 competențe specializate (vezi tabelul următor). Acesta este împărțit în competențe-cheie valabile pentru toți practicienii, indiferent de contextul în care profesiază și competențele lor specifice.

<b>Cadrul internațional al competențelor pentru consilierii de orientare AIOSP, 2003</b>	
<b>Competențe-cheie</b>	
C 1	Demonstrează un comportament etic și o conduită profesională adecvate în îndeplinirea rolurilor și responsabilităților
C 2	Demonstrează susținerea și conducerea clientului în procesul de învățare, în dezvoltarea carierei și în rezolvarea problemelor personale ale acestuia
C 3	Demonstrează conștientizarea și aprecierea diferențelor culturale ale clientului pentru a interacționa în mod eficient cu toate categoriile de populație
C 4	Integrează teoria și cercetarea în practica orientării, dezvoltării carierei, consilierii și consultării
C 5	Demonstrează abilitatea de a proiecta, implementa, și evalua programe și intervenții de consiliere și orientare
C 6	Demonstrează conștientizarea propriilor capacități și limite
C 7	Demonstrează abilitatea de a comunica eficient cu colegii sau clienții, utilizând un nivel adecvat al limbajului
C 8	Demonstrează cunoașterea unor informații actualizate despre educație, formare, tendințele de angajare, piața muncii și aspecte sociale
C 9	Demonstrează deschidere socială și multiculturală
C 10	Demonstrează abilități de cooperare eficiente într-o echipă de profesioniști
C 11	Demonstrează cunoașterea procesului de dezvoltare a carierei pe parcursul întregii vieți
<b>Competențe specializate</b>	
<b>1. Evaluare</b>	
Analiza caracteristicilor și nevoilor beneficiarilor individuali sau grupuri, cât și a contextului în care trăiesc aceștia. Se utilizează diferite instrumente pentru a surprinde aspectele relevante ale personalității clientului și a le utiliza pentru o bună dezvoltare a carierei clientului	
1.1.	Conceptualizează și diagnostichează cu acuratețe și în întregime nevoile clientului, pe baza unor diferite instrumente și tehnici de evaluare
1.2.	Utilizează datele obținute în urma evaluării în mod adecvat și corespunzător a situației
1.3.	Identifică situațiile care necesită trimiterea la servicii specializate
1.4.	Facilitează trimiterea la alți specialiști prin inițierea contactului între diferitele servicii și indivizi
1.5.	Menține liste actualizate ale serviciilor complementare pentru recomandarea spre alți specialiști
1.6.	Realizează analize de nevoi ale contextelor clientului
<b>2. Orientare educațională</b>	
Asistarea individului în selectarea cursurilor, realizarea planurilor educaționale, depășirea dificultăților de învățare, pregătirea pentru ciclul de învățământ superior sau pentru formare sau inserția pe piața muncii. Adesea se realizează în grupuri mari spre deosebire de consiliere care se face de obicei individual sau în grupuri mici.	
2.1.	Demonstrează interes pentru potențialul studentului și abilitatea de a-I facilita îndeplinirea obiectivelor proprii
2.2.	Orientează indivizii și grupurile de studenți în dezvoltarea planurilor educaționale

2.3.	Asistă studenții în procesul luării deciziilor
2.4.	Asistă studenții în îmbunătățirea autocunoașterii
2.5.	Asistă studenții în selectarea cursurilor/ traseelor educaționale
2.6.	Asistă studenții în depășirea dificultăților de învățare
2.7.	Motivează și ajută studenții să ia parte în programe internaționale de schimb
2.8.	Se consultă cu părinții asupra programului și performanțelor academice ale copiilor
2.9.	Asistă profesorii în îmbunătățirea metodologiilor de predare
2.10.	Asistă profesorii în implementarea orientării în cadrul curriculumului
<b>3. Dezvoltarea carierei</b>	
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 parcursul vieții. Utilizează e obicei un model al dezvoltării.	
3.1.	Cunoașterea unor aspecte ale dezvoltării carierei și ale dinamicii comportamentelor profesionale
3.2.	Demonstrează cunoașterea unor factori legali pertinenti și a implicațiilor asupra dezvoltării carierei
3.3.	Planifică, proiectează și implementează programe și intervenții de dezvoltarea carierei pe parcursul întregii vieți
3.4.	Cunoștințe de luarea deciziilor și modele de tranziție pentru pregătirea și planificarea stadiilor de tranziție: tranziția de la școală la locul de muncă, reorientări în carieră, pensionare, concediere, restructurări
3.5.	Identifică factorii de influență (familia, prietenii, oportunități de educație și finanțare) și atitudini părtinitoare (stereotipuri ce țin de gen, rasă, vârstă și cultură) în luarea deciziilor pentru carieră
3.6.	Asistă indivizii în stabilirea obiectivelor, identificarea strategiilor de a le realiza, și reevaluarea continuă a obiectivelor, valorilor, intereselor și deciziilor de carieră
3.7.	Cunoașterea unor servicii sau agenții specializate pentru trimiterea clienților în probleme de angajare, financiare, sociale și aspecte personale
3.8.	Cunoștințe despre materiale informative de planificarea carierei și sisteme informatizate de informare în carieră, Internet, și alte resurse online
3.9.	Abilitatea de a utiliza adecvat aceste resurse și tehnici de dezvoltarea carierei
3.10.	Abilitatea de a utiliza resursele pentru dezvoltarea carierei proiectate pentru a răspunde nevoilor unor grupuri specifice (imigranți, grupuri etnice și populația în situație de risc)
3.11.	Ajutarea clienților să își construiască propriile proiecte de viață și carieră
<b>4. Consiliere</b>	
Determinarea reflecției despre sine în scopul clarificării imaginii de sine, identificării opțiunilor, luării deciziilor și rezolvarea dificultăților.	
4.1.	Înțelegerea principalilor factori ai dezvoltării personale a clientului și ai dinamicii comportamentului lor individual
4.2.	Demonstrează empatie, respect și o relație constructivă cu clientul
4.3.	Utilizează tehnici de consiliere individuală
4.4.	Utilizează tehnici de consiliere de grup
4.5.	Răspunde nevoilor specifice ale studenților aflați în situație de risc
4.6.	Asistă clienții în:
	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.	Ajută clienții să dezvolte un plan personal de viață
4.8.	Detectarea și trimiterea cazurilor care intră în competența altor servicii specializate către acestea
<b>5. Managementul informațiilor</b> 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.	Cunoașterea legislației legate de sistemul de educație, formare și muncă la nivel local, național și internațional
5.2.	Cunoașterea echivalării diplomelor și calificărilor profesionale obținute în diferite țări
5.3.	Colectarea, organizarea, diseminarea și oferirea de informații actualizate despre: 5.3.1. educație și formare 5.3.2. informații despre ocupații 5.3.3. oportunități de angajare 5.3.4. altele (sănătate, petrecerea timpului liber...)
5.4.	Utilizarea TIC pentru a oferi informații despre oportunitățile de studiu și angajare (baze de date, programe informatizate de orientarea carierei și Internet)
5.5.	Asistă clienții în accesarea și utilizarea cu sens a informațiilor despre educație și muncă
<b>6. Consultare și coordonare</b> Oferirea de informare, orientare și sfaturi profesionale, părinților, profesorilor, directorilor care doresc să sprijine elevii în luarea deciziilor despre cariere. Crearea de surse de trimitere pentru studenți referitor la programe, servicii și rețele de consiliere.	
6.1.	Se consultă cu părinții, profesorii, tutorii, asistenții sociali, administratori și alți agenți sporirea activității lui cu studenții
6.2.	Demonstrează abilități interpersonale necesare pentru a crea și menține relații de consultare, obiective și schimbările comportamentale dorite
6.3.	Demonstrează abilități în colaborarea cu organizații (universități, companii, municipalități și alte instituții)
6.4.	Interpretează și explică concepte și informații noi în mod eficace
6.5.	Coordonează personalul școlii și al comunității pentru a aduna resurse pentru studenți
6.6.	Utilizează un proces de trimitere eficace pentru asistarea clienților în utilizarea unor programe, servicii, și rețele speciale
6.7.	Abilitatea de a coordona și stimula creativitatea studenților de a construi propriile lor programe (în ce privește studiul și munca)
6.8.	Abilitatea de a-și contura o bună imagine ca profesionist
<b>7. Cercetare și evaluare</b> 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.	Cunoașterea metodologiei cercetării, a tehnicilor de culegere și analiza datelor
7.2.	Promovarea proiectelor de cercetare în legătură cu orientarea și consilierea

7.3.	Utilizarea metodelor de prezentare pentru raportarea rezultatelor cercetării
7.4.	Interpretarea rezultatelor cercetării
7.5.	Integrarea rezultatelor cercetării în practica de orientare și consiliere
7.6.	Evaluarea programelor și intervențiilor de orientare, aplicarea de tehnici actuale și modele de evaluare de program
7.7.	Informarea la zi în ce privește noile descoperiri din cercetare
<b>8. Managementul de programe/servicii</b>	
Proiectarea, implementarea, și evaluarea intervențiilor adresate diferitelor populații țintă.	
8.1.	Identificarea populației țintă
8.2.	Realizarea de analize de nevoi
8.3.	Inventariază resurse relevante pentru planificarea și implementarea de program
8.4.	Cunoștințe despre literatura, tendințele și aspectele curente relevante
8.5.	Promovează conștientizarea comunității asupra programelor și serviciilor
8.6.	Administrează (proiectează, implementează, supervizează) programe și intervenții
8.7.	Evaluează eficacitatea intervențiilor
8.8.	Utilizează rezultatele pentru a determina îmbunătățirea programului prin oferirea de recomandări instituționale
8.9.	Abilități de organizarea și administrarea serviciilor educaționale, de consiliere, orientare și plasament
8.10.	Îndrumă și supervizează personalul
8.11.	Promovează dezvoltarea personalului
<b>9. Dezvoltarea capacității comunitare</b>	
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.	Abilitatea de dezvoltare a relațiilor cu parteneri cheie din comunitate
9.2.	Realizarea de analize asupra resurselor materiale și umane
9.3.	Realizează analize ale nevoilor comunității
9.4.	Colaborează cu comunitatea pentru o utilizare eficientă a acestor resurse pentru a răspunde nevoilor acesteia
9.5.	Colaborează cu comunitatea pentru dezvoltarea, implementarea și evaluarea planurilor de acțiune pentru a răspunde obiectivelor de natură economică, socială, educațională și profesională
9.6.	Colaborează cu rețelele de resurse la nivel local, național și internațional în scopul orientării școlare și profesionale (i.e. IAEVG)
<b>10. Plasare</b>	
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.	Învăță clienții strategii de căutare a unui loc de muncă
10.2.	Utilizează Internetul în procesul căutării locurilor de muncă
10.3.	Prezintă clienților oportunitățile de muncă și le facilitează selectarea slujbei potrivite
10.4.	Menține legătura cu angajatori și ofertanți de educație și formare pentru a obține informații despre ofertele acestora
10.5.	Se consultă cu decidenții din domeniu
10.6.	Urmărește clienții după încheierea procesului de consiliere/angajare
10.7.	Pune în corespondență indivizii cu locuri vacante adecvate de muncă sau studiu sau formare
10.8.	Sprijină clienții în 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:

<b>C 1. Teoria dezvoltării carierei</b>	
Consilierul demonstrează cunoștințe despre:	<ol style="list-style-type: none"><li>1. teorii de consiliere și tehnici asociate</li><li>2. teorii și modele ale dezvoltării carierei</li><li>3. diferențe individuale legate de gen, naționalitate, etnie, capacități fizice și psihice</li><li>4. modele teoretice ale dezvoltării carierei și tehnicile/ resursele asociate de consiliere și informare</li><li>5. maturizare și dezvoltare umană pe parcursul întregii vieți</li><li>6. roluri socio-profesionale necesare pentru planificarea vieții active</li><li>7. tehnici și modele de informare pentru planificarea carierei și plasament</li></ol>
<b>C 2. Abilități de consiliere individuală și de grup</b>	
Demonstrează abilitatea de a:	<ol style="list-style-type: none"><li>1. stabili și menține relații personale productive cu indivizii</li><li>2. stabili și menține un climat de grup productiv</li><li>3. colaborează cu clienții în identificarea obiectivelor personale</li><li>4. identifica și selecta tehnicile adecvate cu obiectivele clientului/grupului, nevoile individuale, stărilor psihologice și sarcinilor de dezvoltare</li><li>5. identifica și înțelege caracteristicile personale ale individului legate de carieră</li><li>6. identifica și înțelege condițiile contextului social care influențează cariera clientului</li><li>7. identifică și înțelege structurile și funcțiile familiale și culturale care influențează cariera clientului</li><li>8. identifică și înțelege procesele de luarea deciziilor pentru carieră ale clientului</li><li>9. identifica și înțelege atitudinile clientului față de lumea muncii și colegii de muncă</li><li>10. identifica și înțelege prejudecățile clientului față de lumea muncii și colegii de muncă derivate din stereotipuri de gen, naționalitate, și cultură</li><li>11. motiva și încuraja clienții să înceapă pregătirea pentru și să inițieze tranziția rolurilor prin identificarea surselor informațiilor și experiențelor relevante, obținerea și interpretarea informațiilor și experiențelor și dobândirea abilităților necesare pentru tranziția de rol</li><li>12. asista clientul în dobândirea unui set de abilități de angajare și căutarea unui loc de muncă</li><li>13. sprijini și motiva clienții în examinarea rolurilor din viața activă și a proporției dintre lucru, timp liber, familie și comunitate în carieră</li></ol>
<b>C 3. Evaluare individuală și de grup</b>	
Demonstrează abilitatea de a:	<ol style="list-style-type: none"><li>1. evalua caracteristici personale precum aptitudini, performanțe, interese, valori și trăsături de personalitate</li><li>2. evalua/ identifica hobby-urile, stilurile de învățare, rolurile sociale,</li></ol>

	<p>imaginea de sine, maturitatea în carieră, identitatea profesională, indecizia privind cariera, preferințele pentru mediile de muncă și alte aspecte legate de stilul de viață</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. evalua condițiile mediului de muncă (sarcini, așteptări, norme și caracteristicile mediului fizic și social)</li> <li>4. evalua și selectează instrumente valide și fidele adecvate genului, naționalității, etniei și trăsăturilor psihofizice ale clientului</li> <li>5. utiliza instrumente informatizate de testare în mod eficace și adecvat</li> <li>6. selecta, administrează, interpretează tehnicile de evaluare adecvate pentru administrarea în grup sau individual</li> <li>7. raporta în mod adecvat rezultatele instrumentelor de evaluare în carieră</li> <li>8. interpretează datele obținute cu instrumente de evaluare și prezintă rezultatele clienților și altora</li> <li>9. asista clientul și pe cei desemnați de client în interpretarea datelor obținute din instrumentele de evaluare</li> <li>10. redacta un raport al rezultatelor evaluării</li> </ol>
<b>C 4. Resurse de informare</b>	
Demonstrează cunoștințe despre:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tendințele în educație, formare și de angajare, informații și resurse despre piața muncii, despre sarcinile, funcțiile, salariile, cerințele locului de muncă din domenii mari de activitate și ocupații specifice</li> <li>2. resurse și abilități utilizate de clienți în planificarea și managementul vieții active</li> <li>3. resurse profesionale sau ale comunității disponibile pentru a asista clienții în planificarea carierei și inserția la locul de muncă</li> <li>4. schimbarea rolului femeii și bărbatului și implicațiile pe care acestea le au pentru educație, familie și timpul liber</li> <li>5. metode de utilizare adecvată a sistemelor informatizate de consilierea carierei pentru asistarea clientului în planificarea carierei</li> </ol>
<b>C 5. Promovarea, managementul și implementarea de program</b>	
Demonstrează cunoștințe și abilități de:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. dezvoltarea, planificarea, implementarea și managementul unor programe comprehensive de dezvoltarea carierei în diferite contexte</li> <li>2. modele de organizare a programelor de dezvoltarea carierei</li> <li>3. evaluarea nevoilor și tehnici și practici de evaluare</li> <li>4. teoria, managementul și comunicarea organizațională necesare în implementarea și administrarea programelor de dezvoltarea carierei</li> <li>5. prognoză, analiză de politici, alocarea resurselor și controlul calității</li> <li>6. abordări ale conducerii pentru evaluare și feedback, schimbare organizațională, luarea deciziilor, rezolvarea conflictelor,</li> <li>7. standarde și criterii profesionale pentru programele de dezvoltarea carierei</li> <li>8. implementare a programelor de dezvoltarea carierei individuale și de grup pentru grupuri țintă specifice</li> <li>9. instruieste clienții pentru o utilizare adecvată a sistemelor computerizate de informarea și planificarea carierei</li> <li>10. planificare, organizare și administrare a centrelor comprehensive de resurse pentru carieră</li> <li>11. implementare a programelor de dezvoltarea carierei în colaborare cu alți specialiști</li> <li>12. identificare și evaluare a competențelor personalului</li> </ol>

	13. susține campanii de marketing și relații publice în cadrul activităților și serviciilor de dezvoltarea carierei
<b>C 6. Mentorat, Consultare și creșterea performanțelor</b>	
Demonstrează abilitatea de:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. utiliza teorii, strategii și modele de consultare</li> <li>2. stabili și menține relații consultative productive cu persoane care pot influența cariera clientului</li> <li>3. ajuta clientul și decidenții să înțeleagă importanța consilierii carierei, dezvoltării carierei și planificării vieții active</li> <li>4. influența politicile publice din domeniul dezvoltării carierei și planificării forței de muncă</li> <li>5. analiza nevoile organizaționale viitoare și nivelul curent al abilităților angajaților și dezvoltă programe de formare pentru îmbunătățirea performanței</li> <li>6. oferi mentorat și tutorat angajaților</li> </ol>
<b>C 7. Abilități de lucru cu grupuri diverse</b>	
Demonstrează abilitatea de a:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. identifica modele de dezvoltare multiculturală</li> <li>2. identifica nevoile de dezvoltare specifice diferitelor categorii de beneficiari după diferite criterii precum genul, etnia, naționalitatea și caracteristicile psiho-fizice</li> <li>3. defini programe de dezvoltare în carieră în acord cu nevoile specifice diferitelor categorii de beneficiari</li> <li>4. identifica metode sau resurse adecvate pentru comunicarea cu clienții cu dificultăți de comunicare în limba națională</li> <li>5. identifica abordări alternative pentru a răspunde nevoilor de planificarea carierei ale diferitelor categorii de beneficiari</li> <li>6. identifica resurse din comunitate și stabilește legături cu acestea pentru a asista clientul cu nevoi specifice</li> <li>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</li> <li>8. pleda pentru dezvoltarea carierei și angajarea unor beneficiari diverși</li> <li>9. proiecta și oferi programe și materiale de dezvoltarea carierei pentru persoane aflate în zone dezavantajate</li> </ol>
<b>C 8. Supervizarea</b>	
Demonstrează abilitatea de a:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. evalua performanța consilierilor și de a le dezvolta competența</li> <li>2. recunoaște propriile limite și de a căuta supervizare sau de a trimite clienții către alți specialiști atunci când situația o impune</li> <li>3. utiliza supervizarea în mod regulat pentru menținerea și îmbunătățirea performanțelor de consiliere</li> <li>4. deține cunoștințe despre modelele și teoriile supervizării</li> <li>5. oferi o supervizare eficace consilierilor carierei cu diferite niveluri de experiență</li> </ol>
<b>C 9. Aspecte etice și legale</b>	
Demonstrează cunoștințe despre și aderă la:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. codul etic și standardele de calitate în profesia de consilier de orientare</li> <li>2. aspectele etice și prevederile legale în vigoare care vizează practica de consilierea carierei cu diferitele categorii de beneficiari</li> <li>3. aspectele etice și prevederile legale referitoare la utilizarea</li> </ol>

	<p>sistemelor informatizate de consiliere și orientare</p> <p>4. standardele etice referitoare la procesul de consultare</p> <p>5. reglementările referitoare la confidențialitatea datelor despre client</p>
<b>C 10. Evaluare/ cercetare</b>	
Demonstrează cunoștințe și abilități de:	<p>1. înțelegere și realizare de cercetări și evaluări în consilierea și dezvoltarea carierei</p> <p>2. redactare a unui proiect de cercetare</p> <p>3. utilizare a tipurilor și proiectelor de cercetare adecvate consilierii și dezvoltării carierei</p> <p>4. transmitere a rezultatelor cercetării referitoare la eficacitatea programelor de consilierea carierei</p> <p>5. proiectare, realizare și utilizare a rezultatelor programelor de evaluare</p> <p>6. proiectare a programelor adecvate de evaluare pentru diferite categorii de beneficiari</p> <p>7. aplicare a procedurilor statistice adecvate cercetării în dezvoltarea carierei</p>
<b>C 11. Utilizarea tehnologiei</b>	
Demonstrează cunoștințe și abilități de utilizare a:	<p>1. sistemelor informatizate de informare și orientare, cât și a celor existente pe Internet</p> <p>2. standardelor și criteriilor de evaluare a sistemelor informatizate de informare și orientare</p> <p>3. modalităților de utilizare a sistemelor informatizate de 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 5418/08.11.2005 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 centrele de asistență sunt de: profesor pedagog, profesor psihopedagog, profesor psiholog, profesor sociolog, profesor pedagog social, profesor psihosociolog, profesor psihopedagogie specială.

Atribuțiile CJAP/CMAP sunt (conform OMEN 5418/2005):

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 conform atestării din partea Colegiului Psihologilor din România;

c) asigură examinarea psihologică atât pentru cadrele didactice, cât și pentru elevii, 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 conform atestării din partea 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 asistență 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 psiho-sociologice privind opțiunile elevilor claselor terminale vizând calificările profesionale prin învățământul profesional și liceal, precum și tipurile de școli din cadrul rețelei;

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 CJAP (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;

r) colaborează cu cabinetele logopedice;

s) colaborează cu mediatorii școlari;

s) asigură servicii de consiliere și asistență psihopedagogică pentru copiii cu cerințe educative speciale.

Norma didactică stabilită prin OMEN 5418/2005 pentru personalului didactic din centrele de asistență psihopedagogică prevede activități de *„consiliere, examinare, preorientare, orientare, reorientare 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 metodico-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, reorientare, orientare, reorientare școlară și profesională, activități de consiliere a părinților, cadrelor didactice, participare la ședințe și lectorate cu părinții, la comisii metodice și consiliile pedagogice cu tematică specifică; 2- 4 ore de predare în specialitatea înscrisă pe diplomă (...) activități de pregătire metodico-științifică și complementară; pregătirea și corectarea rezultatelor examinărilor, stabilirea măsurilor și întocmirea programelor de intervenție și evaluare psihopedagogică, activități metodico-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 neguvernamentale, 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 profesional;
- 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 clientului, 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 sale profesionale și calitățile;
- 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, profesionalismul, respectul și deschiderea 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 (variantele 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 (i.e. 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 psiho-socială 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 psiho-profesională a clienților utilizând metode și instrumente specifice (interviul, observația, chestionarul, bateriile de teste), pentru consilierii care au specializarea de psiholog.

### 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 mai largă.

În contextul extinderii Uniunii Europene, mobilității profesionale și geografice, a diversificării rutelor carierei, a unor rate ridicate ale șomajului, asociată cu riscului 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 a 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: ameliorarea calității educației, învățarea pe parcursul întregii vieți și evitarea excluderii sociale. 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 pentru învățământul liceal** (clasele IX-XII)
- **Orientare și consiliere vocațională**, filiera tehnologică, ciclul superior al liceului
- **Consiliere și orientare vocațională**, Școala de arte și meserii (Clasele IX-X)
- **Orientare și consiliere vocațională**, 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, în termeni de filieră, profil și specializare, la finalul acestui ciclu de învățământ. De asemenea, se acordă o atenție specială autocunoașterii elevilor, ca o condiție fundamentală pentru orientarea școlară optimă a acestora. Modulele tematice sunt particularizate pentru **clasele a VII-a și a VIII-a**, pe baza unor obiective-cadru și obiective de referință, prezentate în cele ce urmează.

#### I. Autocunoaștere și dezvoltare personală

Nivel Finalități	Clasa a VII-a	Clasa a VIII-a
<b>Obiectiv cadru</b>	Dezvoltarea capacității de autocunoaștere și a atitudinii pozitive față de sine.	
<b>Obiective de referință</b> 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
<b>Obiectiv cadru</b>	Dezvoltarea abilităților de interrelaționare în contexte variate.	
<b>Obiective de referință</b> 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

<b>Nivel</b> <b>Finalități</b>	<b>Clasa a VII-a</b>	<b>Clasa a VIII-a</b>
<b>Obiectiv cadru</b>	Dezvoltarea abilităților de utilizare a informațiilor în procesul de învățare	
<b>Obiective de referință</b> 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

<b>Nivel</b> <b>Finalități</b>	<b>Clasa a VII-a</b>	<b>Clasa a VIII-a</b>
<b>Obiectiv cadru</b>	<b>Dobândirea abilităților de explorare și planificare a carierei</b>	
<b>Obiective de referință</b> 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

<b>Nivel</b> <b>Finalități</b>	<b>Clasa a VII-a</b>	<b>Clasa a VIII-a</b>
<b>Obiectiv cadru</b>	Exersarea abilităților de management al unui stil de viață de calitate	
<b>Obiective de referință</b> 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 definitorii pentru dezvoltarea personală; 5.2. să analizeze mecanismele eficiente de adaptare în situații de stres sau de criză.

Curriculum-ul 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 teme 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 pentru clasele a IX-a și a X-a înglobează și respectă prevederile 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.

<b>Nivel</b> <b>Finalități</b>	<b>Clasa a IX-a</b>	<b>Clasa a X-a</b>	<b>Clasa a XI-a</b>	<b>Clasa a XII-a</b>
<b>Modul tematic</b>	<b>I. Autocunoaștere și dezvoltare personală</b>			
<b>Competențe generale</b>	Explorarea resurselor personale care influențează planificarea carierei			
<b>Competențe specifice</b>	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, a priorităților, a calităților personale, a 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 unui program personalizat de reușită personală și profesională

<b>Nivel</b> <b>Finalități</b>	<b>Clasa a IX-a</b>	<b>Clasa a X-a</b>	<b>Clasa a XI-a</b>	<b>Clasa a XII-a</b>
<b>Modul tematic</b>	<b>II. Comunicare și abilități sociale</b>			
<b>Competențe generale</b>	Integrarea abilităților de interrelaționare, în vederea dezvoltării personale și profesionale			
<b>Competențe specifice</b>	1.1. Exersarea comunicării eficiente 1.2. Aplicarea tehnicilor de autocontrol emoțional	1.1. Proiectarea unei strategii de comunicare eficiente 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

<b>Nivel</b> <b>Finalități</b>	<b>Clasa a IX-a</b>	<b>Clasa a X-a</b>	<b>Clasa a XI-a</b>	<b>Clasa a XII-a</b>
<b>Modul tematic</b>	<b>III. Managementul informațiilor și învățării</b>			
<b>Competențe generale</b>	Utilizarea adecvată a informațiilor, în propria activitate, pentru obținerea succesului			
<b>Competențe specifice</b>	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, muncă, carieră 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

<b>Nivel</b> <b>Finalități</b>	<b>Clasa a IX-a</b>	<b>Clasa a X-a</b>	<b>Clasa a XI-a</b>	<b>Clasa a XII-a</b>
<b>Modul tematic</b>	<b>IV. Planificarea carierei</b>			
<b>Competențe generale</b>	Elaborarea proiectului de dezvoltare personală și profesională			
<b>Competențe specifice</b>	1.1.Analizarea conceptului de <i>carieră</i> și a factorilor care influențează alegerea	1.1. Exersarea abilităților de elaborare a planului de carieră de scurtă și lungă durată	1.1. Analizarea consecințelor schimbărilor economice, sociale și tehnologice asupra profesiilor	1.1. Evaluarea pregătirii personale pentru continuarea studiilor/ pentru inserția

	carierii	1.2. Analizarea consecințelor (avantaje și dezavantaje) privind continuarea traseului educațional sau inserția profesională	1.2. Evaluarea opțiunilor personale privind dezvoltarea personală și profesională	profesională 1.2. Exersarea abilităților de utilizare a documentelor de marketing personal și Europass, în vederea continuării studiilor sau a inserției pe piața muncii.
--	----------	---	---	--

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

Programa școlară 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 MedC, 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 instruiște 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 (ICV), SAM, clasele IX-X 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. Cercetare de teren. Identificarea și analizarea nevoilor furnizorilor și beneficiarilor publici de consiliere**

##### **Metodologia cercetării**

Centrele pilot pentru aplicarea cercetării au fost selectate după criteriile de 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 CJAP<sup>1</sup> din județele pilot, echipa de cercetare își anunța intenția de a întâlni reprezentanți ai unor categorii de vârstă și social-profesionale pentru investigarea nevoilor de consiliere pe toată durata vieții. Persoana de legătură a fost coordonatorul CJAP, cu aprobarea obținută de la forurile superioare locale (CRAE, ISJ).

Aducem mulțumiri coordonatorilor CJAP din județele pilot ale cercetării, pentru că au răspuns în cel mai scurt timp solicitării noastre de a aplica metoda anchetei prin chestionar pe loturi de câte 100 de subiecți selectați conform criteriilor comunicate. Folosind rețeaua școlară și de colaboratori în consiliere, coordonatorii CJAP au activat contacte și au recomandat puncte de lucru extrem de valoroase. În continuare, au recrutat persoanele potrivite cu profilul focus grupului și au pus la dispoziție spațiul și alte condiții necesare bunei desfășurări a cercetării. Munca de organizare și dificultatea asigurării logisticii implicate în acest demers ne sunt binecunoscute. Le suntem recunoscători și pentru că au înțeles mai bine decât oricine urgența și relevanța analizei nevoilor de consiliere pe toată durata vieții pentru sistemul de educație permanentă din care instituția lor face parte integrantă.

Aducem mulțumiri deosebite kolegei noastre, Cornelia Novak, care a împărtășit cu noi preocupările prelucrării statistice a datelor de teren și ne-a oferit calea simplă și revelatoare printre sutele de opinii la un moment dat.

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 conjuncției lor favorabile cu procesul de ocupare pe piața muncii, cu oportunitățile individuale și generaționale ale clienților de structurare a vieții sociale active. În același timp, raportul va fi pus la dispoziția autorităților centrale (Ministerul Educației și Cercetării) și locale din educație (Centrul de Resurse și Asistență Educațională, Inspectoratele Școlare Județene), operatorilor din domeniul formării continue a profesorilor (Centrul Național de Formare a Profesorilor din Învățământul Preuniversitar, Casele Corpului Didactic), fundațiilor și asociațiilor cu profil educațional pentru elaborarea de programe prin care să capitalizeze bunele practici din domeniul consilierii și învățării permanente.

---

<sup>1</sup> Solicitarea a fost exprimată în baza relației statutare dintre Institutul de Științe ale Educației și Centrele de Asistență Psihopedagogică, prevăzută în Legea Învățământului nr. 84/1995 și în OMEN nr. 3317/03.09.1998.

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

- a) Analiza nevoilor de consiliere pe tot parcursul vieții ale unor loturi de actori din servicii 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 cele mai 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) Identificarea și catalogarea nevoilor de consiliere ale beneficiarilor și furnizorilor acestor servicii pe toată durata vieții.
- 2) Analiza percepției publice 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 intersectorială.
- 5) Elaborarea unui set de concluzii și recomandări pentru manageri și decidenții politici, de valorificare a informațiilor privind nevoile și resursele sistemului de consiliere pe toată durata vieții.

**Ipotezele** pe care le-am pus la lucru pentru abordarea metodică a 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 resursei 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 purtători ca resurse transversale în domenii asociate.

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

- 1) Ancheta 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 (i.e. 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 CJAP 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 metodică 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 intersectoriale pe tema recunoașterii calificărilor profesionale.

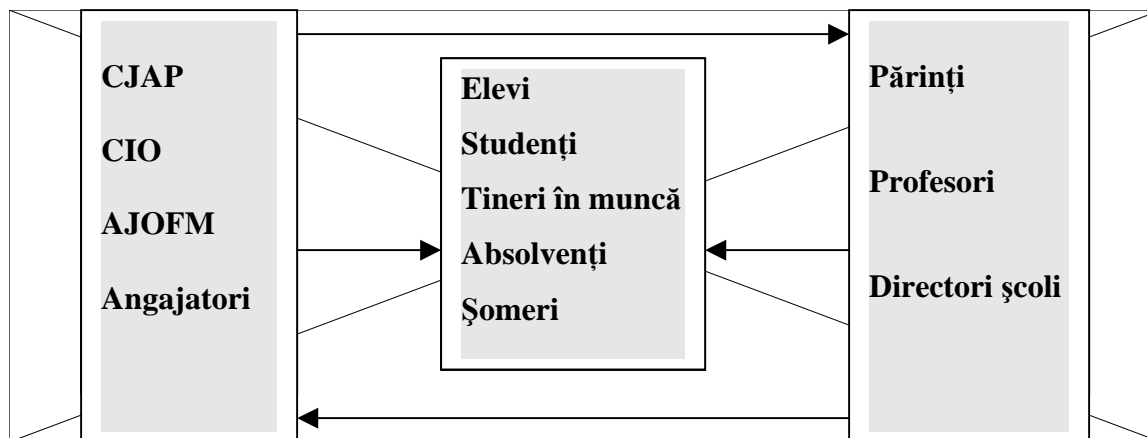
**Durata** cercetării a fost de un an, cu finalizare în decembrie 2006.

### **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 din CJAP, referenți sau profesori din centre universitare, inspecții din agențiile pentru ocuparea forței de muncă, inspectorii de resurse umane din companii;
- ii) *beneficiarii primari de consiliere* – elevi, studenți, tineri încadrați în muncă, absolvenți, adulți aflați în căutarea unui loc de muncă;
- iii) *beneficiarii secundari 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 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*”<sup>2</sup>. 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 proactivi 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.

<sup>2</sup> 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)

### Grupul-țintă 2: Părinți (70 persoane)

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 (grupul 8).

### Grupul-țintă 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 proprie 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 profesori metodiști, directori de unități școlare, inspecții și alte cadre de conducere din administrația școlară. Rolul lor este să ne ofere opinia specialistului cu privire la impactul serviciilor de consiliere asupra sistemului de învățământ la nivel local, contextul în care se dezvoltă cererea și oferta de consiliere, perspectivele de conlucrare dintre agențiile de profil în interesul elevului și al comunității școlare.

### Grupul-țintă 4: Studenți (70 persoane)

Studenții sunt 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, demografice, educaționale ale unei țări care își respectă generația capabilă de efortul modernizării în toate domeniile. Opiniile lor cu privire la oportunitățile profesionale existente, rețeaua de sprijin social sunt indicatori ai nivelului de adaptare a subiecților la piața educațională și a muncii cu care se confruntă.

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

Acest grup reunește tineri 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 stadii ale luării deciziei legate de parcursul lor educațional sau ocupațional.

Deasemeni, am inclus adulți care se găsesc într-un moment profesional dificil din cauza alegerii personale sau a obligației 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, serviciile gratuite de informare și consiliere sunt o măsură activă de combatere a șomajului<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> 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

### 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: Inspectori de resurse umane din companii (14 persoane)

Numim „inspectori de resurse umane” sau „consultanți de ocupare” psihologii din companiile de stat sau private care se ocupă de problemele de *staff development*, de strategia de recrutare, selecție și comunicare, de imaginea corporatistă pe 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: Consilierii profesioniști (21 persoane)

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

8.1. 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.

8.2. Referenții, profesorii sau consilierii din centrele de informare și orientare profesională din universități, care se adresează studenților, aspiranților și absolvenților de învățământ superior.

8.3. Inspectorii de muncă din AJOFM, responsabili de consilierea profesională a șomerilor<sup>4</sup> și a persoanelor asimilate șomerilor<sup>5</sup>, conform legislației în vigoare.

## **Structura chestionarelor**

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 precodificate** sunt practici în ceea ce privește completarea de către subiecții investigați, cât și gestionarea statistică a datelor obținute, am preferat să utilizăm

---

<sup>4</sup> **Șomerul** îndeplinește cumulativ următoarele condiții: stagiul de cotizare de mi nim 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.

<sup>5</sup> **Persoana asimilată șomerului** nu a putut ocupa un loc de muncă după absolvirea unei instituții de învățământ sau după satisfacerea stagiului militar.

predominant astfel de itemi. Cu toate acestea, listele de răspunsuri posibile cuprind în mod necesar o rubrică deschisă, de tip „altele”, „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. Asigurăm astfel precizia răspunsului și o mai mare finețe a interpretării datelor.

Prin corelarea răspunsurilor obținute de la elevi, profesori, 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, 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. Elevii 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: 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 (10 închise, 4 deschise și 6 mixte) 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.

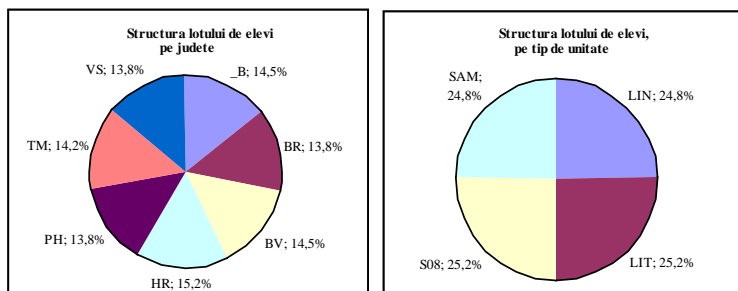
Profilul individual de **interese profesionale** este definit prin: opțiunea profesională prezentă, motivarea opțiunii profesionale actuale, așteptările privind viața profesională, reprezentările elevilor despre competențele profesionale de succes și gradului de cunoaștere de către elevi a oportunităților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

Figura 1. Distribuția lotului de elevi pe județe și tipuri de unități de învățământ

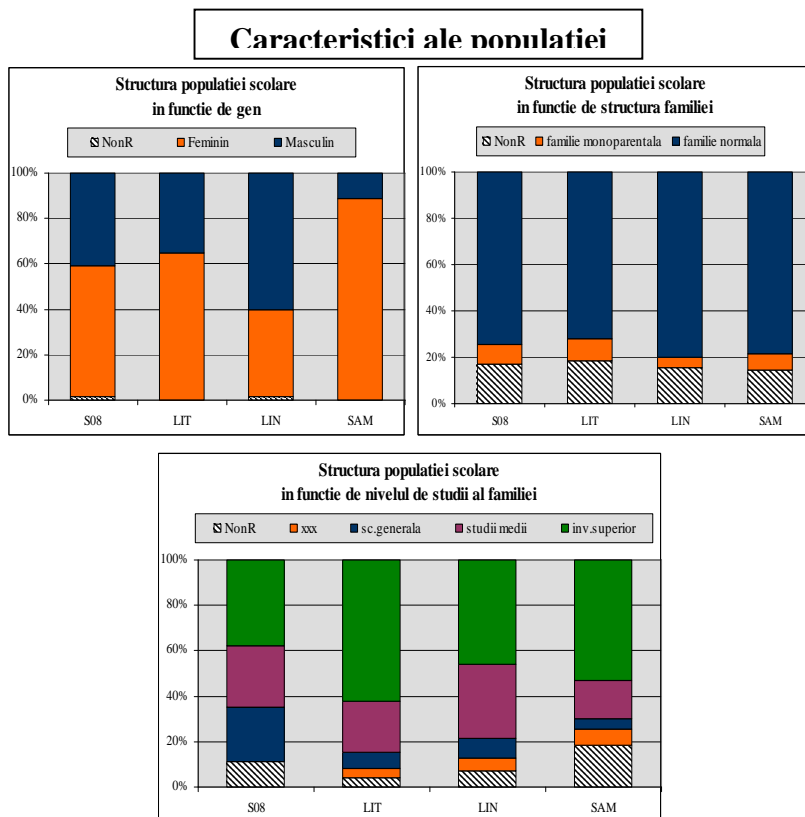


Distribuția pe sexe este echilibrată pentru trei dintre cele patru tipuri de unități școlare vizate variind între 40% pentru liceele teoretice, 59% pentru școlile generale și respectiv 62% de sex feminin pentru liceele tehnologice, în timp ce pentru școlile de arte și meserii se înregistrează o predominanță 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 (cauza 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 desemna un procent real al familiilor monoparentale de până la 24 %.

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 în procentul cel mai ridicat părinți cu studii superioare.

Figura 2. Caracteristicile lotului de investigație



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

Tabel 1.

	LIN	LIT	S08	SAM	Total
sc.generala	8,6%	7,0%	23,9%	4,3%	11,0%
studii medii	32,9%	22,5%	26,8%	17,1%	24,8%
inv.superior	45,7%	62,0%	38,0%	52,9%	49,6%
NonR	7,1%	4,2%	11,3%	18,6%	10,3%

## 1. Prelucrarea și interpretarea datelor

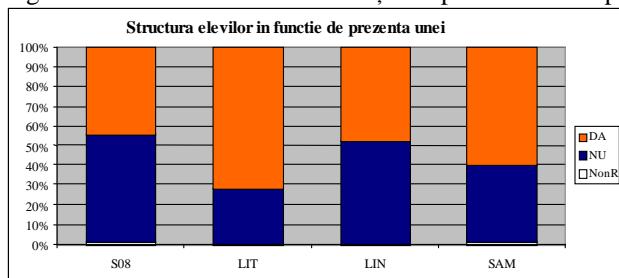
### Opțiuni profesionale

Un procent de 55% din totalul populației investigate afirmă că și-au format deja o opțiune profesională, iar 44% nu și-au conturat până în prezent 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 de ciclu superior care au afirmat în procente mai mari existența unei opțiuni profesionale. Acest lucru, deși explicabil prin perioada mai mare de timp până la intrarea în viața activă a elevilor de 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 nonrăspunsuri care presupune faptul că aceasta este o problemă care îi preocupă pe elevi, deși nu toți au ajuns deja la o opțiune.

Tabel 2.

	Licee teoretice	Licee tehnologi	Școli generale	Școli de arte și meserii	Total
<b>NU</b>	52,9%	28,2%	54,9%	38,6%	43,6%
<b>DA</b>	47,1%	71,8%	43,7%	60,0%	55,7%
<b>NonR</b>	0,0%	0,0%	1,4%	1,4%	0,7%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 3. Structura elevilor în funcție de prezența unei opțiuni profesionale



Inchiderile la întrebarea deschisă privind profesia dorită sunt prezentate în tabelul 3 coloana de *Profesii*. Cu mențiunea că lotul de investigație nu este unul reprezentativ și că nu au fost aplicate chestionare și în licee cu profil sportiv se remarcă o preponderență a preferințelor pentru profesii sportive de către elevii de SAM. În contextul unei aprecieri deosebit de pozitive a profesiei de programator din ultimii ani, putem vorbi de o demitizare a profesiei de informatician în rândul elevilor de liceu: doar un elev de liceu teoretic și 2 din licee tehnologice au ales această

profesie, în timp ce în rândul elevilor de gimnaziu această profesie este încă foarte bine văzută (16% din totalul elevilor din școli generale). Un procent însemnat din elevii de SAM (16%) doresc să profeseze ca barman/ospătar. În chestionare au fost identificate și răspunsuri fie nesincere sau nerealiste, fie determinate de un acces în SAM în dezacord cu preferințele și potențialul elevilor. Astfel, patru elevi din licee tehnologice și unul din SAM doresc să se reorienteze către profesia de avocat sau judecător, iar trei elevi din licee tehnologice către cea de medic. Patru elevi de SAM doresc să se reprofileze către profesia de jurnalist. De asemenea, numărul elevilor din licee tehnologice care și-au ales profesia de psiholog, sociolog, consilier, asistent social este mai mare decât acela al elevilor din licee teoretice. Un alt răspuns suspect este cel de sudor în cazul unui elev de liceu teoretic. Ingrijorător 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 ne semnificative, ele relevă pentru cel puțin câteva cazuri izolate o preorientare nepotrivită a elevilor, care mai au timp să își urmeze interesele sau aptitudinile didactice prin pregătire universitară.

### **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 *alegera prietenilor* fiind ne semnificativă spre deosebire de elevii de gimnaziu care aleg această posibilitate în procent de 22,5%.

În rândul elevilor de SAM o pondere însemnată o au și *aspirațiile personale* (20%) și *rezultate favorabile profilului de activitate preconizat* (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 ne semnificativ au ales *bani* 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.

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 de la persoane semnificative* (33,8%), *rezultate favorabile profilului de activitate preconizat* (32,4%), *rezultate școlare* (26,8%), în timp ce pe ultimele poziții se află cele imitative sau de influența grupului de prieteni precum *alegerile prietenilor/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 școala de arte și meserii s-a înregistrat un răspuns ne semnificativ. Acest fapt nu este confirmat de profilul profesiilor preferate din tabelul 3, 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 nonformală și informală), față de cei care aleg ca motiv exclusiv rezultatele școlare.

Tabel 4. Motivația opțiunii

	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%
	Total	71	100%	71	100%	71	100%	71	100%

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 nesemnificativ 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 exprimă 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.

Tabel 5. Opțiunile elevilor de SAM și licee tehnologice după absolvire

	Opțiuni	LIT	SAM
1	continui studiile în același domeniu	32,9%	51,4%
2	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%
	Total	100,0%	100,0%

Tabel 6. Motivația opțiunii la absolvire

	Motivații	LIT	SAM
1	interes pentru alt domeniu (nu îmi place profilul tehnic)	21%	0%
2	interes îmi place acest profil	19%	7%
3	studiile superioare sunt necesare pentru angajare, mai multe oportunități de angajare, inclusiv în străinătate	11%	13%
4	varietate, plictisitor în același loc / școală	1%	0%
5	salariu, câștig bănesc, pentru a duce un trai decent	11%	20%
6	competență, pricepere	1%	0%
	NonR	34%	60%
	Total	100%	100%

### Reprezentările elevilor despre profesie

Se constată o creștere a valorizării recunoașterii profesionale pe măsură ce se înaintază în ciclul școlarității. Astfel dacă la elevii de gimnaziu această valoare este total nesemnificativă (fapt explicabil atât prin natura 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 expectanță aflându-se pe locul doi cu 25,4% (față de 28,2% prima opțiune), pentru restul elevilor 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*.

Tabel 7. Nivelul expectanțelor profesionale

		LIN	LIT	S08	SAM	Total
1	Recunoaștere profesională	47,1%	60,6%	0,0%	52,9%	40,1%
2	Remunerație bună	37,1%	36,6%	28,2%	28,6%	32,6%
3	Timp liber	20,0%	12,7%	25,4%	11,4%	17,4%
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	Dezvoltare personală (încredere în sine, inițiativă, toleranță)	45,7%	67,6%	28,2%	37,1%	44,7%

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%).

Tabel 8. Închideri la întrebările deschise referitoare la competențele considerate necesare pentru succesul în carieră de către elevii de gimnaziu.

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

Se constată o devalorizare 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.

Tabel 9. Închideri la întrebările deschise referitoare la competențele considerate necesare pentru succesul în carieră de către elevii de liceu și SAM

	Competențe necesare pentru succesul în carieră	LIN	LIT	SAM
1	curaj, perseverență, ambiție, voință, disponibilitate în asumarea riscului, tărie de caracter/morală, încredere, siguranță de sine, devotament, seriozitate, disciplină, statornicie, conștiințozitate, concentrare, tenacitate, răbdare	31,4%	19,7%	24,3%
2	cunoștințe, pregătire de specialitate/ profesionalism	40,0%	40,8%	30,0%
3	interes, dorința de perfecționare, pasiune, înclinație, creativitate, originalitate, ingeniozitate, imaginație, dinamism	48,6%	33,8%	45,7%
4	spirit analitic, capacitate de sinteză, obiectivitate	14,3%	25,4%	18,6%
5	sociabilitate, spirit de echipă, amabilitate, diplomație,	0,0%	22,9%	0,0%

	empatie, capacitatea de a-i asculta pe alții			
6	luarea deciziilor, rezolvarea de probleme, capacitate de învățare, inteligență, intuiție, libertate în gândire	15,7%	5,6%	8,6%
7	cunoaștere de sine	15,7%	0,0%	7,1%
8	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%
9	cunoștințe, pregătire de specialitate	1,4%	0,0%	0,0%
10	interes, dorința de perfecționare, pasiune, înclinație, creativitate, originalitate, ingeniozitate, imaginație, dinamism	1,4%	2,8%	2,9%
11	spirit analitic, capacitate de sinteză, obiectivitate, corectitudine	8,6%	22,5%	2,9%

*Sistemul de învățământ* reprezintă cea mai importantă sursă de dobândire a competențelor necesare în viața profesională (91,4% pentru elevii din licee teoretice), rezultat anacronic cu rezultatele la focus grup care relevă faptul că mulți angajatori reclamă lipsa competențelor practice necesare la angajare în rândul absolvenților sistemului de învățământ. Acest fapt trebuie interpretat cu rezerve și poate fi explicat 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 nonrăspunsuri poate sugera și o opinie avizată a elevilor.

Tabel 10. Ponderea surselor de formare exprimate de elevi

		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%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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 *Internetul și experiența proprie dobândită la locul de muncă* (tabelele 11 și 12).

### Reprezentarea elevilor despre nevoile personale de consiliere și orientare

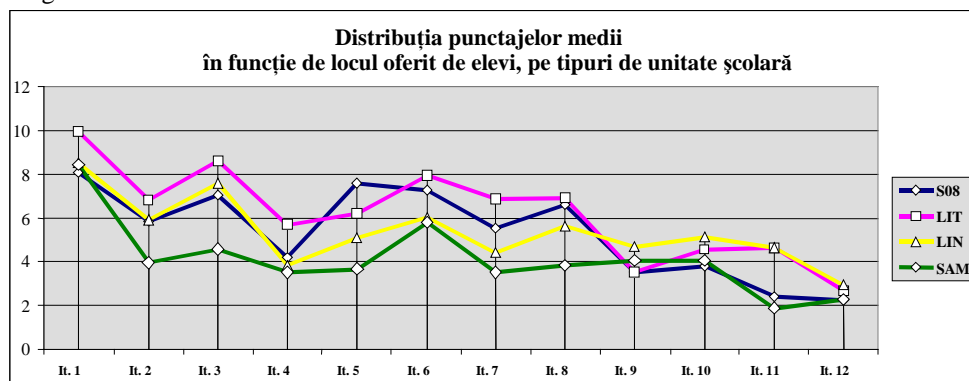
Distribuția opțiunilor exprimate de elevi în ce privește nevoile personale de consiliere este prezentată sintetic în Diagrama 1. Dominanta pentru elevii de liceu teoretic este încă *autocunoașterea*, fapt surprinzător ținând cont că la această vârstă imaginea de sine ar trebui să fie deja clar conturată. Această stare de fapt poate fi explicată prin imposibilitatea serviciilor de consiliere și orientare din școli de a lucra efectiv cu întreaga populație școlară, activitatea cabinetelor și centrelor fiind centrată fie pe câteva cazuri cu probleme speciale, fie doar pe activități de informare pe grupuri mari, fără să vizeze și activități de autocunoaștere cu instrumente adecvate. Un procent însemnat se observă și la *competențele sociale și de comunicare, de planificare a carierei și de creativitate și exprimare artistică*. Aceeași 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*.

Tabel 13. Distribuția opțiunilor asupra variantelor selectate

		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%
9	utilizarea calculatorului	74,3%	85,9%	71,8%	52,9%
10	învățarea unei limbi străine	78,6%	88,7%	71,8%	52,9%
11	creativitate și exprimare artistică	81,4%	91,5%	69,0%	38,6%
12	ritm și mișcare	71,4%	87,3%	66,2%	42,9%

Diagrama 1.



Nevoie de consiliere cea mai stringentă manifestată de elevii din toate categoriile de unități de învățământ este *autocunoașterea*. Nevoile reieșite pe ultimul loc trebuie interpretate cu precauție din cauza unei deficiențe de redactare a chestionarului; lista a fost împărțită pe două pagini, fapt care a determinat elevii să facă ierarhizarea doar pe baza opțiunilor apărute pe prima pagină și să le omită pe restul.

Cea mai acută nevoie de consiliere resimțită de elevii de gimnaziu este cea de *autocunoaștere*, urmată de cea de *comunicare/competențe sociale*, respectiv *învățare eficientă*. Pentru elevii provenind din licee nevoia de consiliere aflată pe locul doi este tot cea de *comunicare/competențe sociale*, iar pe locul trei pe cea de *planificarea carierei*. Pentru elevii de SAM pe locul doi și trei, cu o diferență de punctaj considerabilă, se află nevoia de *securitate și stabilitate*, respectiv cea de *comunicare/ competențe sociale*.

Diargama 2.  
Nevoi de consiliere ale elevilor de gimnaziu

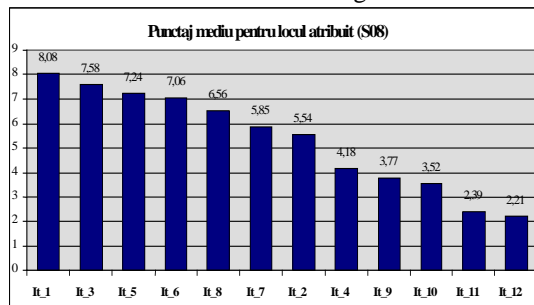


Diagrama 3  
Nevoi de consiliere ale elevilor din licee tehnologice

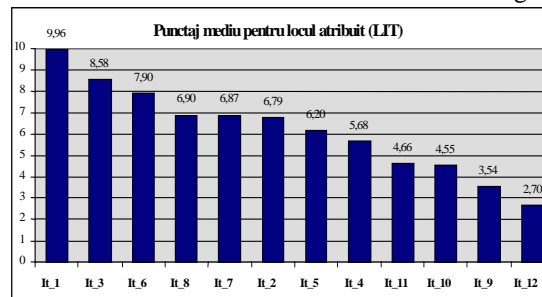


Diagrama 4.  
Nevoi de consiliere ale elevilor din licee teoretice

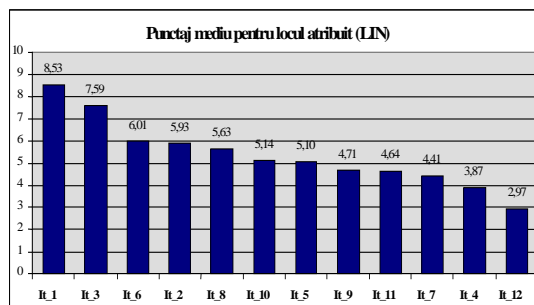
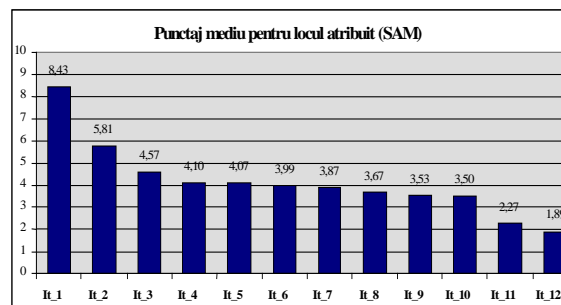


Diagrama 5.  
Nevoi de consiliere ale elevilor din SAM



Cea mai solicitată limbă străină este *engleza*, cu o diferență semnificativă față de *franceză* (următoarea ca pondere aflată la o distanță de până la 36%). Restul limbilor străine menționate de elevi sunt prezentate în tabelul 18 din anexa 1.. Majoritatea elevilor din liceele tehnologice doresc să învețe o limbă străină la *nivel avansat* și un procent semnificativ din cei de licee teoretice. Pentru restul de jumătate din elevii de licee teoretice care nu au răspuns, întrebarea poate să nu fie deosebit de relevantă, aceștia având deja cunoștințe solide la două limbi străine conform planurilor de învățământ. În medie, 10% din elevii chestionați își propun să obțină cunoștințe într-o limbă străină la *nivel mediu*. Doar un procent nesemnificativ de elevi doresc să învețe o limbă străină la *nivel începător*, însă rezultatele arată o pondere foarte mare a celor care nu au răspuns la această întrebare, fapt care poate sugera dezinteres, dezorientare sau nerelevanța întrebării.

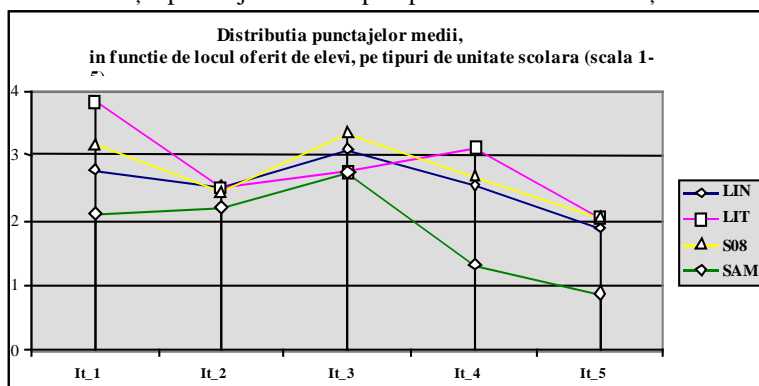
Tabel 18. Nevoi de consiliere pentru învățarea unei limbi străine

		LIN	LIT	S08	SAM	Total
1	engleză	45,7%	45,1%	39,4%	30,0%	40,1%
2	franceza	10,0%	8,5%	7,0%	1,4%	6,7%
3	germană	5,7%	7,0%	2,8%	2,9%	4,6%
4	spaniolă	2,9%	0,0%	7,0%	0,0%	2,5%
5	italiană	0,0%	0,0%	1,4%	0,0%	0,4%
6	japoneză	1,4%	2,8%	1,4%	0,0%	1,4%
7	bulgară	0,0%	0,0%	1,4%	0,0%	0,4%
8	arabă	0,0%	0,0%	1,4%	0,0%	0,4%
9	rusă	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%	0,4%
10	olandeză	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%	0,4%

## Nevoile 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 acută de informare despre posibilitățile de angajare denotă o stare de indecizie sau neconsecvența răspunsului pentru elevii de SAM, dacă vom corela aceste date cu cele din tabelul 5, 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*. Rezultatul la această întrebare pentru această categorie de elevi nu este validat, deoarece mulți dintre repondenți nu au respectat sarcina de ierarhizare, bifând doar o parte din variantele de răspuns. 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*.

Diagrama 6. Distribuția punctajelor medii pe tipuri de unitate de învățământ



## Experiența de consiliere a elevilor

În medie jumătate din elevii chestionați (49,6%) au beneficiat până în prezent 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 *atmosfere calde și prietenoase* (tabel 33).

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

Tabel 33. Aspecte apreciate pozitiv de elevi în relația cu consilierul (distribuția opțiunilor asupra variantelor selectate)

	variante răspuns	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*.

Tabel 44. Ce așteaptă elevii 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*.

Tabel 46. Preferințele elevilor în 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, în 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 acceadă 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, confecționar, 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 creativitate*.

### Directii de acțiune

- Realizarea condițiilor necesare desfășurării unei bune activități de consiliere (liniște în proximitatea cabinetului de consiliere, asigurarea unui mediu securizat și intim necesar desfășurării ședințelor de consiliere, asigurarea confidențialității datelor despre clienți).
- Asigurarea la centrele de consiliere a unui personal calificat suficient, suplimentarea continuă a numărului de practicieni. Modificarea legislației prin scăderea numărului de elevi pentru care poate fi înființat un post de consilier școlar (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 (aproximativ 30 pe clasă) de fișe psiho-

- pedagogice longitudinale prevăzute în aria curriculara consiliere și orientare, consemnând datele relevante despre elevi din diferitele etape.
- Flexibilizarea procedurii de alocare de consumabile necesare procesului consilierii și alocarea unor consumabile suficiente.
  - 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 prin regulament.
  - Dezvoltarea unor sisteme de monitorizare a evoluției ulterioare a clienților și de primire și gestiune a feedback-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 mediei la încheierea învățământului gimnazial sau a mediei de Bacalaureat (pentru a asigura accesul elevilor în tipuri de licee și domenii corespunzătoare propriului profil de interes și aptitudini și a elimina riscul ca elevii provenind din școli/licee cu nivel scăzut de exigență să fie admiși la liceu înaintea altora provenind din cele cu nivel crescut de exigență).
  - Ameliorarea sistemului de examinare națională pentru a oferi rezultate comparabile pentru diferite medii de proveniență și ameliorarea procedurilor de admitere în licee și învățământul superior pentru a reflecta nivelul motivațional al candidaților (elevi fără un interes clar pentru un anumit domeniu ajung înaintea altora cu un interes puternic pentru acel domeniu/specializare din cauza ponderii mediei de absolvire sau de bacalaureat în procedura de admitere).
  - Dezvoltarea unor sisteme monitorizarea a examenelor naționale pentru eliminarea vicierea procedurii de examinare prin copiere sau divulgarea rezultatelor.
  - Extinderea programelor internaționale de schimburi cu școli atât pentru elevi, cât și pentru profesori.
  - Extinderea programelor de schimburi în rândul consilierilor și al profesorilor.
  - Dezvoltarea de programe de formare pentru consilieri și profesori în ce privește metodologia predării și descongestionarea manualelor și programelor școlare.
  - Dezvoltarea de materiale suport cu activități concrete pentru profesorii care predau aria curriculara consiliere și orientare și diseminarea acestora în bibliotecile școlare pentru a elimina obstacolele de timp presupuse de deplasarea profesorilor la CCD.
  - Promovarea în programele de formare 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 respectiv/facultate fără a avea o afinitate intrinsecă pentru acea specializare, fiind atras 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 CJAP 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 consilierului școlar/coordonatorul CJAP

- Includerea în procedura de selecție a elevilor a unor criterii multiple pe lângă cele de incluziune și media.
- 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. Părinții

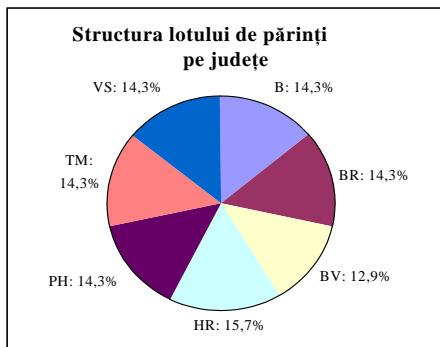
**Chestionarul adresat părinților** este alcătuit din 19 întrebări (12 închise, 3 deschise, 4 mixte). Investigația a vizat sondarea și analiza opiniilor părinților în legătură cu viața școlară a copiilor, colaborarea familie-școală, modalitățile de petrecere a timpului liber, precum și identificarea 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 activități 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, în opinia părinților.
- **Date de identificare:**
  - județul de proveniență;
  - structura familiei;
  - vârsta copiilor;
  - vârsta și genul părintelui participant;
  - nivelul de educație și profesia părinților.

## Interpretarea rezultatelor

Lotul asupra căruia s-a aplicat chestionarul cuprinde 70 de părinți, distribuiți teritorial ca în Figura 1.



### 2. Vârsta părinților

Se constată că mai mult de jumătate dintre părinții participanți la investigație sunt adulți, cu vârsta cuprinsă între 36- 50 de ani. (Tabelul 1<sup>6</sup>).

### 3. Distribuția pe sexe a părinților participanți

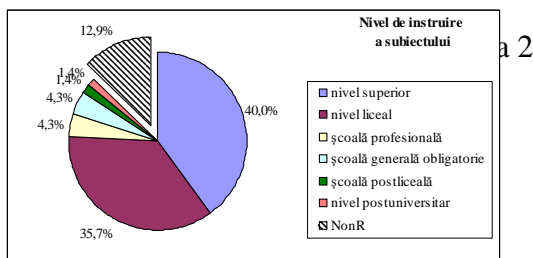
În Tabelul 2 se observă un procent semnificativ al mamei participante (78,6%) la investigație și un procent redus de tați implicați în investigația noastră. Conform modelului familiei tradiționale, mama se implică mai mult în realizarea educației copiilor, iar stilurile educative ale familiilor sunt influențate de acest fapt.

### 4. Structura familiei (Tabel 3)

Investigația a inclus un procent semnificativ de familii nucleare (81,4%), un număr redus al familiilor monoparentale (12,9 %), precum și al familiilor de tip extins (4,3%).

### 5. 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 (Tabel 4). Nivelul de educație al taților este asemănător (din punct de vedere procentual) cu cel al mamei. Figura 2 include referiri la nivelul de educație al persoanei care a completat chestionarul. Astfel, se observă un procent 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 acordată copilului.



<sup>6</sup> Anexa 2 include informații detaliate despre prelucrarea statistică a datelor.

## 6. Profesia părinților

Din analiza Tabelului 5 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 înalți 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).

Prin corelația cu răspunsurile referitoare la nivelul de studii, putem afirma că marea majoritate a familiilor implicate în investigația noastră sunt *cu dublă carieră*, acești părinți fiind de regulă preocupați de continuarea de către copii a studiilor și asigurarea unor condiții corespunzătoare pentru reușita școlară și socială a acestora.

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

## Viața școlară

1. *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 (Tabel 6).*

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: „fiica mea nu obișnuiește să absenteze, evită și absențele motivate”;
- copilul beneficiază de susținerea părinților;
- are o stare de sănătate bună, nu se îmbolnăvește des;
- are deprinderea de a nu absenta, formată începând din clasa I;
- 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: starea de sănătate, motivația învățării, trăsăturile pozitive de caracter sau evidențiază utilizarea pedepselor.

Motivele în cazul *frecvenței școlare slabe* se cristalizează prin intermediul unor **dificultăți de ordin personal**, menționate în cele ce urmează:

- dificultăți în familie: „încearcă să se răzbune pe cei din jur, care îl iubesc”;
- probleme medicale: „are absențe din cauza problemelor de sănătate, este bolnav de diabet”;
- dificultăți de concentrare a atenției: „este împrăștiată, se distrage de la oră”, „este obosită”;
- lipsa motivației învățării: “preferă activitățile de timp liber, în locul activităților școlare”.
- din cauza „dificultăților din sistemul de educație: greve, simulări”.

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

- **grupul de co-vârșnici**: „copilul lipsește alături de ceilalți colegi”;
- **disfuncții ale sistemului**: „absentează din cauza dificultăților din sistemul de educație: greve, simulări”.

Astfel, se cristalizează un tablou care include informații despre stilurile educative ale familiei, precum și despre dificultățile de ordin personal, care pot genera eșec școlar.

## 2. Disciplinele școlare preferate de copii (în opinia părinților)

În Tabelul 7 se observă că părinții au acordat valori semnificative disciplinelor școlare, la care elevii sunt evaluați în cadrul examenelor, 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 și 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 ar putea oferi informații relevante în identificarea factorilor care influențează alegerea carierei și a nevoilor de consiliere.

## 3. Relațiilor copilului cu colegii de clasă

Gradul de cunoaștere de către părinți a **relațiilor dezvoltate de copil cu colegii de clasă** sunt sintetizate în cele ce urmează (Tabel 8):

- 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.

Răspunsurile la această întrebare evidențiază 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

### 4. 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* (Tabel 9), argumentele fiind menționate în cele ce urmează:

- **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”;
- „din respect și considerație pentru profesori”;
- „profesorii încearcă să îi familiarizeze pe elevi cât mai bine cu materia”;
- „depinde de solitudinea 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 învățătură“;

„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.

Un procent semnificativ al părinților (47,1%) au considerat că au *relații de bună colaborare* (Tabel 9), cu profesorii clasei, motivând răspunsurile astfel:

- **atitudinile profesorilor:** lipsă de implicare, inconsecvență, exigențe sporite adresate elevilor;
- **atitudinile părinților,** spre exemplu perfecționismul „*nimic nu e destul de bun pentru copilul meu*” sau felul în care înțeleg sprijinul acordat copilului „*profesorii mă obligă să nu intervin la rezolvarea temelor*”;
- **lipsa timpului:** „*ne întâlnim mai rar decât ar trebui*”.

În cazul relațiilor apreciate drept *dificile* (Tabel 9), de către 2,9% dintre părinți, au fost aduse argumente referitoare 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*”.

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 a cunoștințelor. Se impune în cazul acestora o lărgire permanentă a orizontului informațional, pedagogic și psihologic, prin activități de formare continuă, inclusiv în domeniul consilierii școlare.

## 5. Ocazii în care părinții au venit la școală

Principalele ocazii în care părinții au venit la școală sunt cele tradiționale, menționate în ordinea frecvenței (Tabel 10):

- 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 de către 11,4% dintre părinți.

Este important de semnalat că 11,4% 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 supraprotecție 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 al școlii.

În contextul descentralizării învățământului, este importantă participarea la decizie a tuturor factorilor, mai ales a părinților. Este nevoie de menținerea unei colaborări permanente, nu doar 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 de susținere a activității de învățare a copilului, reprezentând o resursă pentru acesta. 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).

### **III. Timpul liber**

#### **6. Interesele, 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 repartizarea timpului alocat acestora.

Alte preocupări, care au obținut procente semnificative sunt următoarele (Tabel 11):

- Activități în aer liber (jocuri, plimbări, excursii, drumeții) 50,0%
- Arte (muzică, fotografie, desen) 42,9%
- Sport (arte marțiale, volei, parașutism, ) 37%
- Lectură 35,7%
- Participări la evenimente artistice (concerte, filme) 11,4%
- Vizionare TV 11,4%
- Învățarea/ pregătirea pentru școală 7,1%.

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 .

## 7. Rolul, gradul de implicare al părinților în aceste activități

Susținerea familiei este ilustrată prin atribuirea unor procente semnificative unor activități comune părinți-copii:

- manifestări artistice: artă fotografică (100,0%)
- activități sportive: șah (100,0%)
- activități în aer liber: excursii, drumeții (83,3%)
- învățarea/ pregătirea pentru școală (80,0%)
- lectura (72,0%)
- astronomie (100,0%)
- cumpărături (100,0%)
- depanare calculatoare (100,0%).

Se constată faptul că părinții transmit copiilor 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.

## IV. Nevoile de consiliere ale părinților

### 8. Situații de consiliere a copilului (Tabel 12)

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. Stănculescu, 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*.

### 9. Informații solicitate de părinți

Din analiza Tabelului 13 reiese 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 procente semnificative 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 copilului și

familiei (67,1%). În categoria *altele*, 2,9% dintre respondenți au inclus informațiile despre *prezența părinților la școală*, care arată nevoia acestora de a menține legătura cu școala și de a fi informați despre situația școlară a copilului.

Acordarea de către părinții implicați a unor scoruri sensibil asemănătoare la acest item relevă faptul că aceștia au nevoie de informații din variate domenii și sprijin adecvat.

### **10. Situații în care părinții înșiși ar apela la consiliere**

Părinții implicați în investigație au menționat că ar apela la consiliere în următoarele situații (Tabel 14):

- îmbunătățirea comunicării părinte-copil, situație clasificată pe locul 1 de către mai mult de jumătate dintre respondenți (61,7%);
- sprijinirea copilului în învățare, menționată de 50,0% dintre subiecți;
- 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 de consiliere a părinților. 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. În concluzie, în cazul părinților se evidențiază nevoile de consiliere psihologică, pedagogică și a carierei.

### **11. Tipul de sprijin solicitat**

*Informarea* este modalitatea de sprijin, clasificată în funcție de urgență pe locul 1 de către 67,7% dintre respondenți, în timp ce *consilierea* a fost considerată pe locul al doilea de către aproape jumătate dintre aceștia (Tabel 15). *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 întraajutorare* au obținut procente reduse, situație care poate fi explicată prin faptul că aceste activități sunt mai puțin cunoscute în cadrul comunității. Astfel, se impune o mai largă popularizare și extindere a serviciilor de sprijin oferite familiilor.

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.

### **12. 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 (Tabel 16). Această situație poate fi explicată prin cunoașterea insuficientă de către părinți a serviciilor de consiliere din școli, numărul redus de practicieni existent în rețeaua de educație sau dificultățile consilierilor în a-i motiva pe părinți să găsească timpul necesar pentru activitățile de consiliere.

### **13. 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 (Tabel 17).

#### 14. 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.

**15. 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 autosprijinire: „*cum să mă ajut singură, cum să gândesc și cum să găsec 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.

## 16. 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 întregime 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:** decizia de a lăsa fiica în grija bunicilor pe parcursul școlii primare;
- acordarea **sprijinului în învățare** copilului la diverse materii;
- **dezvoltarea unor trăsături de caracter,** precum: respectul față de părinți și profesori sau „dacă să insist în 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 enorma bucurie 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 înțeleg sistemul de valori al copilului”, „copilul spune ca mine și face ca el”;
- **modalități de comunicare eficientă** 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.

### 17. Persoanele consultate pentru rezolvarea dilemei parentale

Tabelul 18 pune 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.

### 18. 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. Din analiza Tabelului 19 reiese un procent scăzut (7,1%) al părinților care au apreciat drept *slabă* colaborarea dintre familie și specialistul în consiliere, precum și un procent ridicat al non-răspunsurilor (35,7%), în cazul părinților care nu au participat la activități de consiliere.

Motivele pentru colaborarea *foarte bună* și *bună* dintre părinte și consilier școlar sunt detaliate în cele ce urmează.

- Învățarea de către părinte 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:

“*fiica 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, ne-a ajutat 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 strânsă*”;
  - “*întâlnirile cu consilierul au avut loc destul de rar*”;
  - “*ușa acestuia este mereu închisă*”.

**19. Modalitățile propuse de părinți pentru ameliorarea activității consilierilor** sunt grupate pe problematici cheie, în Tabelul 20 și descrise în cele ce urmează.

- **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, sprijin necondiționat, devotamentul, interesul pentru fiecare caz și 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 S.U.A și neadecvate particularităților socio-culturale ale 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 a 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.
- **Alocarea unui număr mai mare de ore, activități, posturi (14,3%)**
  - existența unui număr mai mare de ore/ activități de consiliere/ 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 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 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 echipamente performante, necesare pentru buna desfășurare a activităților de specialitate;
  - salarizarea corespunzătoare a profesioniștilor.

Un procent mic al respondenților (4,3%) au răspuns la această întrebare prin **aprecieri ale activității consilierului**, care este considerat a fi *“omul potrivit la locul potrivit”*.

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 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 școală 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 copiilor.
- **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, 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 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 unor resurse financiare adecvate.
- 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 unor servicii adecvate nevoilor, integrate, comprehensive, accesibile, eficiente și echitabile, care să includă colaborarea între centrele de consiliere și instituțiile, care acordă sprijin medical, psihoterapeutic.
- Valorificarea potențialului tuturor actorilor (profesori, părinți, reprezentanți ai comunității) în furnizarea consilierii și orientării.
- Promovarea muncii în echipă: consilier, psiholog, asistent social, logoped, lucrător de tineret, 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 pentru a motiva și desfășura 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 gradului 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 din urmă.

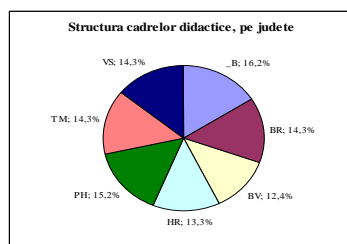
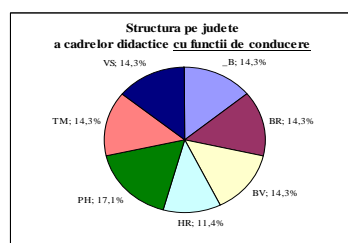
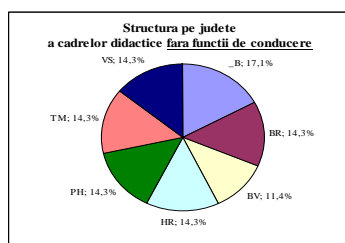
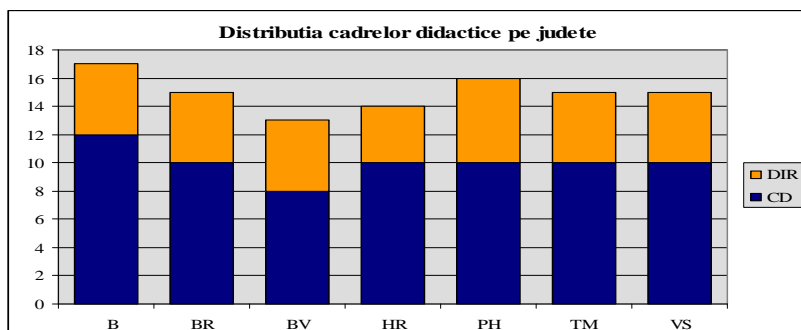
### IV.3. Cadre didactice și personal de conducere din învățământ

#### Descrierea și motivarea structurii chestionarelor

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

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

Județ	CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
B	12	5	17	17,1%	14,3%	16,2%
BR	10	5	15	14,3%	14,3%	14,3%
BV	8	5	13	11,4%	14,3%	12,4%
HR	10	4	14	14,3%	11,4%	13,3%
PH	10	6	16	14,3%	17,1%	15,2%
TM	10	5	15	14,3%	14,3%	14,3%
VS	10	5	15	14,3%	14,3%	14,3%
Total	70	35	105	100,0%	100,0%	100,0%



În această fază pilot a investigației, dimensiunea loturilor, deși nerepresentativă, poate furniza suficientă informație pentru validarea instrumentelor și corectarea obiectivului cercetării.

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 15 întrebări structurate pe două capitole: categorii de nevoi de consiliere și conținutul nevoilor de consiliere.

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

Corpul comun a fost completat cu 12 întrebări destinate colectării datelor de identificare a instituției, datelor personale și de experiență profesională.

Per total, instrumentul conține 8 întrebări închise și 7 întrebări mixte și 2 deschise.

**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, intercomunicare și relaționare, 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 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 antreprenariat.

**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. Per total, ponderea personalului feminin depășește 85% (90), restul fiind bărbați dintre care 10 cu funcții de conducere (13,3%).

		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1	Feminin	66	24	90	94,3%	68,6%	85,7%
2	Masculin	4	10	14	5,7%	28,6%	13,3%
	NonR	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
	Total	70	35	105	100,0%	100,0%	100,0%

Întreaga populație investigată provine din **mediul urban**.

### Tipul de școală

38 cadre didactice (54, 3%) și 21 de manageri (60%) sunt încadrați în licee teoretice, 28 (40%) respectiv 5 (14,3%) în licee tehnologice, 4 cadre didactice (5,7%) și 2 directori (5,7%) în școli de arte și meserii. Ca excepții, au fost investigați 3 directori din școli generale și un director de grădiniță.

		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1	liceu teoretic	38	21	59	54,3%	60,0%	56,2%
2	liceu tehnologic	28	5	33	40,0%	14,3%	31,4%
3	școală de arte și meserii	4	2	6	5,7%	5,7%	5,7%
4	Grădiniță	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
5	Școală generală	0	3	3	0,0%	8,6%	2,9%
	NonR	0	3	3	0,0%	8,6%	2,9%
	Total	70	35	105	100,0%	100,0%	100,0%

**Încadrarea:** 91 dintre cei 105 respondenți sunt titulari (86,7%), 5 cadre didactice (4,8%) sunt suplینitori iar restul de 9 nu s-au exprimat.

26 manageri școlari chestionați (74,3%) sunt directori încadrați ca profesori titulari, 2 sunt încadrați ca profesori consilieri (5,7%), 2 sunt profesori metodiști (5,7%), unul este inspector școlar (2,9%), un educator (2,9%) și un învățător (2,9%).

		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1	Titular	65	26	91	92,9%	74,3%	86,7%
2	Suplینitor, plata cu ora	5	0	5	7,1%	0,0%	4,8%
	NonR	0	9	9	0,0%	25,7%	8,6%
	Total	70	35	105	100,0%	100,0%	100,0%

		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1	Profesor consilier	0	2	2	0,0%	5,7%	1,9%
2	Inspector ISJ	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
3	Educator - Învățător	0	2	2	0,0%	5,7%	1,9%
4	Profesor metodist	0	2	2	0,0%	5,7%	1,9%
	NonR	0	2	2	0,0%	5,7%	1,9%
	Total	70	35	105	100,0%	100,0%	100,0%

**Specialitatea:** Analiza respondenților după specialitate confirmă proporționalitatea între numărul de ore alocat 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 2, (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 7 – 6,7%, învățători, educatori, institutori 5 – 4,8%, religie 4 – 3,8%) sau chiar ne semnificative (construcții civile și industriale 3 – 2,9%, biologie, informatică, geografie, educație tehnologică 2 – 1,9%).

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.

		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1	Limba și literatura română	11	2	13	15,7%	5,7%	12,4%
2	Matematică	17	12	29	24,3%	34,3%	27,6%
3	Fizică - chimie	8	1	9	11,4%	2,9%	8,6%
4	Științe socio-umane, istorie	12	4	16	17,1%	11,4%	15,2%
5	Limbi moderne, limba latină	9	2	11	12,9%	5,7%	10,5%
6	Construcții civile și industriale	1	2	3	1,4%	5,7%	2,9%
7	Științe juridice	1	1	2	1,4%	2,9%	1,9%
8	Psihopedagogie	1	6	7	1,4%	17,1%	6,7%
9	Informatică	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
10	Geografie	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
11	Învățător –educator, institutor	4	1	5	5,7%	2,9%	4,8%
12	Biologie	1	0	1	1,4%	0,0%	1,0%
13	Religie	4	0	4	5,7%	0,0%	3,8%
14	Educație tehnologică	1	0	1	1,4%	0,0%	1,0%
	NonR	0	2	2	0,0%	5,7%	1,9%
	Total	70	35	105	100,0%	100,0%	100,0%

**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, 1 director (1%) care este și expert de formare și alți 3 directori care ocupă simultan și funcții în inspectoratul școlar județean (8,6%).

		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1	Profesor	38	21	59	54,3%	60,0%	56,2%
2	Director, Manager școlar	28	5	33	40,0%	14,3%	31,4%
3	Responsabil monitorizare PHARE	4	2	6	5,7%	5,7%	5,7%
4	Expert formare	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
5	Inspector ISJ	0	3	3	0,0%	8,6%	2,9%
6	Educator - Învățător						
	NonR	0	3	3	0,0%	8,6%	2,9%
	Total	70	35	105	100,0%	100,0%	100,0%

**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, iar 3 nu au răspuns.

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

Lotul managerilor școlari oferă la acest item următoarele informații: 10 au o vechime de peste 25 ani (28,5%), 8 au o vechime între 16 și 25 ani (22,8%), la egalitate cu cei din rangul 11-15 ani ( 8 – 22, 8%), 4 au o vechime între 6 și 10 ani (11,4%), 7 nu au răspuns.

**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%).

		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total	
1	curs scurtă durată	1	7	13	20	10,0%	37,1%	19,0%
		2	21	2	23	30,0%	5,7%	21,9%
		3	1	0	1	1,4%	0,0%	1,0%
2	curs lungă durată	1	0	9	9	0,0%	25,7%	8,6%
3	studii aprofundate	1	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
4	doctorat și studii post-doctorale							

### Nevoia de consiliere în carieră

#### Nevoi de consiliere

Cadrele didactice, în număr de 70, în unanimitate au răspuns DA, în proporție de 100% 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%.

		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1	DA	70	34	104	100,0%	97,1%	99,0%
2	NU	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
	Total	70	35	105	100,0%	100,0%	100,0%

## Categoriile de nevoi de consiliere identificate în cariera profesională.

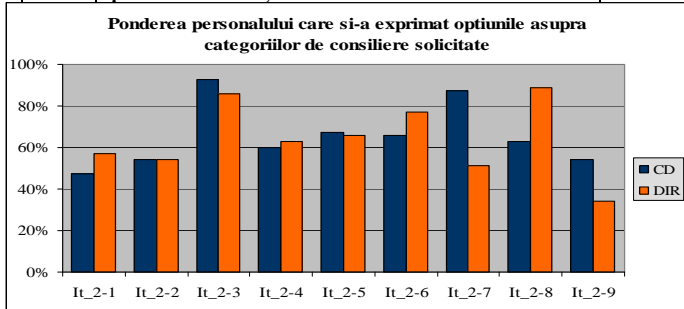
Din cele 9 categorii de nevoi de consiliere, întregul lor investigat situează pe primele locuri: nevoia de informare (89,5%), nevoia de optimizare a activității desfășurate la catedră (75,2%) și nevoia de perfecționare profesională (70,5%).

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.

		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1	nevoia de securitate profesională (reglementată legal)	33	20	52	47,1%	57,1%	49,5%
2	nevoia de statut și rol	38	19	56	54,3%	54,3%	53,3%
3	nevoia de informare	65	30	94	92,9%	85,7%	89,5%
4	nevoia de autocunoaștere	42	22	63	60,0%	62,9%	60,0%
5	nevoia de asociere, intercomunicare și relaționare la nivel local, (inter)național	47	23	69	67,1%	65,7%	65,7%
6	nevoia de dezvoltare și ameliorare a accesului la tehnologia informațiilor și comunicării	46	27	72	65,7%	77,1%	68,6%
7	nevoia de optimizare a activității desfășurate la catedră	61	18	79	87,1%	51,4%	75,2%
8	nevoia de perfecționare profesională	44	31	74	62,9%	88,6%	70,5%
9	nevoia de responsabilizare față de profesie / față de sine	38	12	49	54,3%	34,3%	46,7%



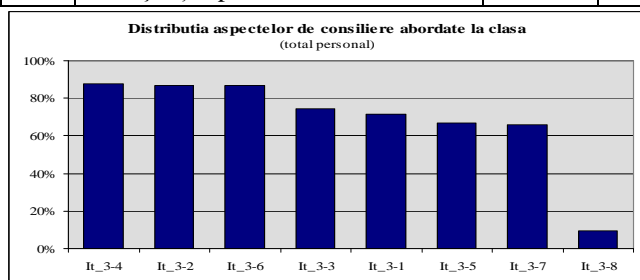
## Aspecte de consiliere abordate în orele de clasă

Cele mai mari ranguri sunt atribuite rezolvării conflictelor (87,6%), comunicării (86,7%) la egalitate cu relațiile interpersonale (86,7%) și eficienței învățării (74,3%).

Ranguri ridicate au obținut însă și celelalte aspecte: 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 și resimt nevoia să fie îndrumați.

		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1	disciplină	56	19	75	80,0%	54,3%	71,4%
2	relații interpersonale	65	26	91	92,9%	74,3%	86,7%
3	învățare eficientă	51	27	78	72,9%	77,1%	74,3%
4	rezolvarea conflictelor	65	27	92	92,9%	77,1%	87,6%
5	frecvența la ore	51	19	70	72,9%	54,3%	66,7%
6	comunicare	65	26	91	92,9%	74,3%	86,7%
7	managementul timpului și stresului	52	17	69	74,3%	48,6%	65,7%
8	cunoștințe aprofundate	9	1	10	12,9%	2,9%	9,5%



## Consiliere în abordarea unor aspecte din activitatea didactică

1. În abordarea cărora aspecte de consiliere considerați că aveți nevoie de sprijin?

Atât cadrele didactice cât și directorii solicită sprijin 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%).

		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1	Sexualitate	13	9	22	18,6%	25,7%	21,0%
2	relația cu părinții	34	9	43	48,6%	25,7%	41,0%
3	identitate	23	9	31	32,9%	25,7%	29,5%
4	căutarea unui loc de muncă	15	12	27	21,4%	34,3%	25,7%
5	stimă de sine	23	13	36	32,9%	37,1%	34,3%
6	conflict între generații	42	16	57	60,0%	45,7%	54,3%

## Nevoia de securitate profesională

Acest subiect a suscitat divergențe, rețineri și ezitări 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 simt 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 funcției în perspectivă.

5a. Nevoia de securitate profesională		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1. reglementare prin lege	Da	47	19	66	67,1%	54,3%	62,9%
	Uneori	14	11	25	20,0%	31,4%	23,8%
	Nu						
2. reglementare prin asociații / sindicate profesionale, statut	Da	47	14	61	67,1%	40,0%	58,1%
	Uneori	9	11	20	12,9%	31,4%	19,0%
	Nu	0	3	3	0,0%	8,6%	2,9%
3. reglementare prin alte forme (financiară, asigurări, pensie suplimentară, prime etc.)	Da	37	16	53	52,9%	45,7%	50,5%
	Uneori	19	12	31	27,1%	34,3%	29,5%
	Nu						
		5	1	6	7,1%	2,9%	5,7%
	Total				10	100	100
		70	35	105	0%	%	%

## Aprecierea nivelului de securitate profesională

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 intervieuați au răspuns la acest item, abținerile pot fi considerate nonrăspunsuri .

	5b. Cum apreciați nivelul dv. de securitate profesională?	CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1	1 Foarte bun, optim, bine definit	9	1	10	12,9%	2,9%	9,5%
2	2 Bun, mediu, OK	25	11	36	35,7%	31,4%	34,3%
3	3 Slab, satisfăcător, scăzut	5	6	11	7,1%	17,1%	10,5%
4	4 Slab, nesatisfăcător, sub așteptări (salarizare)	5	0	5	7,1%	0,0%	4,8%

5	8 Acceptabil	0	2	2	0,0%	5,7%	1,9%
6	11 Perfectibil	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
7	NonR	0	2	2	0,0%	5,7%	1,9%
8	Total	44	23	67	37,1%	34,3%	36,2%

### Nevoia de statut și rol

Cadrele didactice (cu sau fără 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%).

6a. Nevoia de statut și rol		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1. Menționarea / recunoașterea ocupației în COR	Da	43	22	65	61,4%	62,9%	61,9%
	Uneori	9	6	15	12,9%	17,1%	14,3%
	Nu	0	6	6	0,0%	17,1%	5,7%
2. acreditare, atestare, certificare grade, merite	Da	48	21	69	68,6%	60,0%	65,7%
	Uneori	18	6	24	25,7%	17,1%	22,9%
	Nu	0	5	5	0,0%	14,3%	4,8%
3. recunoașterea prestigiului profesional la nivel social	Da	38	24	62	54,3%	68,6%	59,0%
	Uneori	19	6	25	27,1%	17,1%	23,8%
	Nu						
4. reprezentare în fața unor autorități ierarhice (superioare)	Da	29	16	45	41,4%	45,7%	42,9%
	Uneori	4	8	12	5,7%	22,9%	11,4%
	Nu	0	2	2	0,0%	5,7%	1,9%
	Total	70	35	105	100%	100%	100%

### 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%).

	6b. Cum vă apreciați dv. statutul profesional?	CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1	1 Foarte bun, optim, bine definit	5	2	7	7,1%	5,7%	6,7%
2	2 Bun, mediu, OK	15	13	28	21,4%	37,1%	26,7%
3	3 Slab, satisfăcător, scăzut	14	3	17	20,0%	8,6%	16,2%
4	4 Slab, nesatisfăcător, sub așteptări (salarizare)	5	0	5	7,1%	0,0%	4,8%
5	5 Umil	9	0	9	12,9%	0,0%	8,6%
6	6 Discreditat	5	0	5	7,1%	0,0%	4,8%
7	8 Acceptabil	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
8	9 Nefundamentat practic (ci doar pe hârtie)	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
9	10 Vasal, subordonat, executor	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
10	12 Sigur, stabil	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%

11	13 În formare	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
12	14 Irelevant pt. societatea contemporană	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
13	15 Corespunzător cu realitatea	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
	NonR	17	10	27	24,3%	28,6%	25,7%
	Total	70	35	105	100,0%	100,0%	100,0%

### Nevoia de informare

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

Managerii școlari care au atins deja o poziție cheie în carieră, apreciază că trebuie să se păstreze informații 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.

7a. Nevoia de informare		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1. informare de specialitate (publicații, documente, media)	Da	61	29	90	87,1%	82,9%	85,7%
	Uneori	9	3	12	12,9%	8,6%	11,4%
	Nu	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
2. informare despre oportunitățile în dezvoltarea carierei (perfecționare, promovare)	Da	65	28	93	92,9%	80,0%	88,6%
	Uneori	5	6	11	7,1%	17,1%	10,5%
	Nu						
	Total	70	35	105	100 %	100 %	100%

	7b. alte domenii în care aș vrea să mă informez	CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1	1 Acces la Internet	1	2	3	1,4%	5,7%	2,9%
2	2 Comunicare în echipă	3	0	3	4,3%	0,0%	2,9%
3	3 Informatică	3	3	6	4,3%	8,6%	5,7%
4	4 Managementul conducerii	0	2	2	0,0%	5,7%	1,9%
5	5 Metode de dezvoltare personală	8	1	9	11,4%	2,9%	8,6%
6	6 Resurse umane, locuri de muncă în domeniu	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
7	7 Elaborare proiecte	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
8	8 Domeniu financiar - contabil	0	2	2	0,0%	5,7%	1,9%
9	12 Pedagogie, științele educației	1	0	1	1,4%	0,0%	1,0%
10	13 Cultural, social, artistic	2	1	3	2,9%	2,9%	2,9%
11	14 Integrare europeană	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
12	15 Limbi străine	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
13	18 Design web	2	0	2	2,9%	0,0%	1,9%
	NonR	50	20	70	71,4%	57,1%	66,7%
	Total	70	35	105	100,0%	100,0%	100,0%

### 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.

8a. Nevoia de autocunoaștere		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1. metode și tehnici de cunoaștere a personalității elevilor	Da	56	26	82	80,0%	74,3%	78,1%
	Uneori	14	3	17	20,0%	8,6%	16,2%
	Nu	0	3	3	0,0%	8,6%	2,9%
2. instrumente de autoevaluare profesională	Da	51	27	78	72,9%	77,1%	74,3%
	Uneori	15	6	21	21,4%	17,1%	20,0%
	Nu	4	0	4	5,7%	0,0%	3,8%
3. tehnici de clarificare a valorilor	Da	42	15	57	60,0%	42,9%	54,3%
	Uneori	19	13	32	27,1%	37,1%	30,5%
	Nu	0	3	3	0,0%	8,6%	2,9%
4. metode și tehnici de creștere a stimei de sine	Da	28	15	43	40,0%	42,9%	41,0%
	Uneori	33	10	43	47,1%	28,6%	41,0%
	Nu	0	3	3	0,0%	8,6%	2,9%
5. metode de cunoaștere a formulei de succes a altora	Da	48	10	58	68,6%	28,6%	55,2%
	Uneori	9	11	20	12,9%	31,4%	19,0%
	Nu	4	3	7	5,7%	8,6%	6,7%
	Total	70	35	105	100%	100%	100%

	8b. altele, care?	CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1	1 Autocunoaștere prin acces la Surse Internet	0	2	2	0,0%	5,7%	1,9%
2	17 Carismă	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%

### 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 – 61,9%), manifestări asociative la nivel local (57 – 54,3%), național (52 – 49,5%) sau internațional (50 – 47,6%).

9a. Nevoia de asociere, inter-comunicare și relaționare		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1. participare la manifestări asociative profesionale locale	Da	38	19	57	54,3%	54,3%	54,3%
	Uneori	13	11	24	18,6%	31,4%	22,9%
	Nu						
2. participare la manifestări asociative profesionale naționale	Da	34	18	52	48,6%	51,4%	49,5%
	Uneori	17	11	28	24,3%	31,4%	26,7%
	Nu						
3. participare la manifestări profesionale internaționale	Da	34	16	50	48,6%	45,7%	47,6%
	Uneori	13	12	25	18,6%	34,3%	23,8%
	Nu	4	0	4	5,7%	0,0%	3,8%
4. diseminare, forumuri, schimburi de experiență	Da	42	23	65	60,0%	65,7%	61,9%
	Uneori	9	6	15	12,9%	17,1%	14,3%
	Nu						

5. recunoașterea calităților de lider	Da	29	20	49	41,4%	57,1%	46,7%
	Uneori	22	5	27	31,4%	14,3%	25,7%
	Nu	4	2	6	5,7%	5,7%	5,7%
	Total	70	35	105	100%	100%	100%

### Nevoia de dezvoltare și ameliorare a accesului la tehnologia informațiilor și comunicării

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%).

10a. Nevoia de dezvoltare și ameliorare a accesului la tehnologia informațiilor și comunicării		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1. alfabetizare în tehnologia informațiilor și comunicării	Da	36	15	51	51,4%	42,9%	48,6%
	Uneori	20	9	29	28,6%	25,7%	27,6%
	Nu	5	6	11	7,1%	17,1%	10,5%
2. dezvoltarea de abilități de utilizarea tehnologiei informațiilor și comunicării pentru uz general și personal	Da	55	18	73	78,6%	51,4%	69,5%
	Uneori	10	6	16	14,3%	17,1%	15,2%
	Nu	5	5	10	7,1%	14,3%	9,5%
3. dezvoltarea de abilități de utilizarea tehnologiei informațiilor și comunicării pentru uz didactic	Da	50	18	68	71,4%	51,4%	64,8%
	Uneori	15	7	22	21,4%	20,0%	21,0%
	Nu	5	3	8	7,1%	8,6%	7,6%
4. exprimarea creativității didactice prin metode tip tehnologia informațiilor și comunicării	Da	65	14	79	92,9%	40,0%	75,2%
	Uneori	5	5	10	7,1%	14,3%	9,5%
	Nu	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
	Total	70	35	105	100%	100%	100%

### Nevoia de optimizare a activității desfășurate în școală

Pentru cadrele didactice în unanimitate, extinderea rețelei TIC în unitatea școlară apare ca fiind vitală (70 – 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 europene la fel de importante atât pentru profesori cât și pentru cei cu funcții de conducere în spațiul școlii.

11. Nevoia de optimizare a activității desfășurate în școală		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1. extinderea rețelei de tehnologie a informațiilor și comunicării în unitatea școlară	Da	70	24	94	100,0%	68,6%	89,5%
	Uneori	0	6	6	0,0%	17,1%	5,7%
	Nu	0	2	2	0,0%	5,7%	1,9%
2. amenajări și dotări corespunzătoare	Da	66	25	91	94,3%	71,4%	86,7%
	Uneori	4	6	10	5,7%	17,1%	9,5%

	Nu	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
3. dezvoltarea dimensiunii europene (proiecte, programe UE)	Da	61	27	88	87,1%	77,1%	83,8%
	Un eori	0	4	4	0,0%	11,4%	3,8%
	Nu	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
4. dezvoltarea culturii școlare (misiune, imagine, climat)	Da	57	27	84	81,4%	77,1%	80,0%
	Un eori	4	3	7	5,7%	8,6%	6,7%
	Nu	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
	Tot al	70	35	105	100%	100%	100 %

### Nevoia de perfecționare profesională

Perfecționarea profesională ocupă locul 3 în clasamentul general al nevoilor de consiliere, dar, paradoxal, toate cadrele 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 disponibili pentru activități științifice și de cercetare.

Programul încărcat din spațiul școlar și solicitările multiple inerente muncii la catedră ar putea justifica ordinea opțiunilor menționate.

12. Nevoia de perfecționare profesională		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1. formare profesională inițială	Da	51	21	72	72,9%	60,0%	68,6%
	Un eori	5	4	9	7,1%	11,4%	8,6%
	Nu	4	6	10	5,7%	17,1%	9,5%
2. formare profesională continuă	Da	47	25	72	67,1%	71,4%	68,6%
	Un eori	4	6	10	5,7%	17,1%	9,5%
	Nu	5	0	5	7,1%	0,0%	4,8%
3. activitate științifică și de cercetare	Da	47	20	67	67,1%	57,1%	63,8%
	Un eori	4	7	11	5,7%	20,0%	10,5%
	Nu	0	2	2	0,0%	5,7%	1,9%
4. mobilități, schimburi, stagii, burse, cursuri, programe	Da	55	23	78	78,6%	65,7%	74,3%
	Un eori	10	5	15	14,3%	14,3%	14,3%
	Nu						
	Tot al	70	35	105	100%	100%	100 %

**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 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.

13. Nevoia de responsabilizare față de profesie / de sine		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1. respectarea standardelor de calitate și a regulamentelor	Da	51	25	76	72,9%	71,4%	72,4%
	Uneori	5	7	12	7,1%	20,0%	11,4%
	Nu						
2. respectarea deontologiei profesionale	Da	51	27	78	72,9%	77,1%	74,3%
	Uneori	5	4	9	7,1%	11,4%	8,6%
	Nu	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
3. ținută academică	Da	51	19	70	72,9%	54,3%	66,7%
	Uneori	5	8	13	7,1%	22,9%	12,4%
	Nu	0	4	4	0,0%	11,4%	3,8%
4. creativitate în exercitarea rolului didactic	Da	61	27	88	87,1%	77,1%	83,8%
	Uneori	0	3	3	0,0%	8,6%	2,9%
	Nu	0	2	2	0,0%	5,7%	1,9%
5. deschidere profesională (împărtășirea experienței și preocupărilor, curiozitate epistemică, interes pentru nou)	Da	56	19	75	80,0%	54,3%	71,4%
	Uneori	0	4	4	0,0%	11,4%	3,8%
	Nu	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
	Total	70	35	105	100%	100%	100%

### 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.

14 a. Alte nevoi / interese / trebuințe de consiliere		CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1. consiliere personală	Da	23	10	33	32,9%	28,6%	31,4%
	Uneori	19	16	35	27,1%	45,7%	33,3%
	Nu	4	3	7	5,7%	8,6%	6,7%
2. consiliere de cuplu, de familie, de relație	Da	18	5	23	25,7%	14,3%	21,9%
	Uneori	10	16	26	14,3%	45,7%	24,8%
	Nu	18	7	25	25,7%	20,0%	23,8%
3. programe de timp liber	Da	28	14	42	40,0%	40,0%	40,0%
	Uneori	22	9	31	31,4%	25,7%	29,5%
	Nu	5	5	10	7,1%	14,3%	9,5%
4. activități în folosul	Da	32	11	43	45,7%	31,4%	41,0%

comunității	U ne or i	10	10	20	14,3%	28,6%	19,0%
	N u	0	1	1	0,0%	2,9%	1,0%
	T o t a l	70	35	105	100 %	100%	100 %

	14 b. altele – care?	CD	DIR	Total	CD	DIR	Total
1	1	9	0	9	12,9%	0,0%	8,6%

## 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 (18 + 11 – 51,4 % +31,4 %) la egalitate cu îndrumarea personalului și a resurselor umane (20 +10 – 57,1 + 28,6%) necesită sfat profesional pentru majoritatea celor chestionați.

Scoruri egale au înregistrat și asistența în coordonarea și organizarea activităților (17 +12 – 48, 6%), control din partea autorităților de specialitate (48,6%), activitate de proiect (48,6%).

15. Nevoia de consiliere managerială	Da	Uneori	Nu	Da	Uneori	Nu
1. coordonarea și organizarea activităților	17	12	2	48,6%	34,3%	5,7%
2. îndrumare personal / resurse umane	20	10	1	57,1%	28,6%	2,9%
3. colaborare cu alte instituții / autorități	17	13	0	48,6%	37,1%	0,0%
4. control din partea autorităților de specialitate	12	17	2	34,3%	48,6%	5,7%
5. consultanță specifică	18	11	0	51,4%	31,4%	0,0%
6. activitate de proiect	17	5	0	48,6%	14,3%	0,0%

### Nevoia de consiliere antreprenorială/de marketing

Inițiativa managerilor școlari pare centrată pe necesitatea atragerii de fonduri (29 – 74,3% +8,6%), asigurarea bazei materiale (22+9 – 62,9% + 25,7%), aplicarea strategiilor antreprenoriale și de marketing (18 +13 – 51,4 % + 37,1%) promovarea politicilor educaționale locale și naționale.

16. Nevoia de consiliere antreprenorială / de marketing	Da	Uneori	Nu	Da	Uneori	Nu
1. strategii antreprenoriale și de marketing	18	13	1	51,4%	37,1%	2,9%
2. atragere de fonduri	26	3	2	74,3%	8,6%	5,7%
3. asigurarea bazei materiale (resurse și achiziții)	22	9	1	62,9%	25,7%	2,9%
4. promovarea politicilor educaționale locale și naționale	21	8	1	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 merite 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.

Lotul respondenților 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 legală a colaborării cu colegii consilieri și extinderea ei prin activități comune în zona predării ariei curriculare „orientare și cconsiliere”;
- Astfel, 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 de orientare și consiliere: 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 este alcătuit din 13 întrebări (10 închise, 2 deschise, 1 mixtă). Cercetarea 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;
- evenimente promoționale organizate de către centrul de consiliere din universitate, 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:

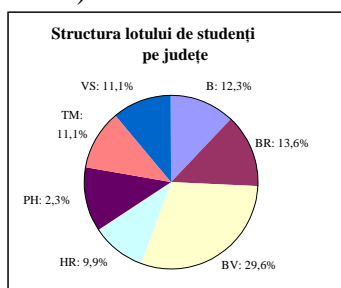
- universitatea
- facultatea
- anul de studiu
- vârsta și genul studentului participant.

În cadrul acestei cercetări sociologice, 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 (Tabel 3).

Figura 1



- Distribuția lotului de studenți pe principalele profiluri de studiu

Studenții implicați în investigația noastră urmează specializări (Tabel 1<sup>7</sup>) aparținând *profilurilor universitar* (75,30%), *tehnic* (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 (Tabel 2) și în cazul studenților din domeniile: *inginerie* (12,34%), *științe umaniste* (11,11%), *științe economice* (9,87%) și *științe juridice* (8,64%).

- Situație educațională

### **Anul de studiu**

Aproape un sfert dintre studenții participanți la investigație sunt în anul 1 (Figura 1), înregistrându-se aceeași pondere a participării pentru studenții din anii 2, 3 și 4 (22,2%) și un număr redus al studenților din anul 5 de studiu (4,9%).

- Vârsta studenților participanți la investigație

Tabelul 4 scoate în evidență următoarea situație:

- 61 de persoane cu vârsta cuprinsă între 19- 25 de ani (adolescența târzie), procentual 75,30% din populația investigată;
- 13 persoane cu vârsta cuprinsă între 26- 35 de ani (tineri), exprimat în procente 16,04% dintre studenții participanți;
- 5 persoane cu vârsta cuprinsă între 36- 45 de ani (adulți), procentual 6,17%.

- Distribuția pe sexe a subiecților investigați (Tabel 5) este următoarea:
  - feminin (67,9%)
  - masculin (32,1%).

### **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 (Tabel 6):

- *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;
- *tehnicile 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,

---

<sup>7</sup> Anexa 3 include informații detaliate despre prelucrarea statistică a datelor.

disconfort psihic, rezolvare de conflicte, comunicare), deși acestea sunt situate pe locul 4, în ordinea rangurilor atribuite.

*Dificultățile de învățare (adaptare școlară, eșec, abandon școlar), tehnicile de învățare eficientă, testarea psihologică* au fost clasificate pe ultimele locuri, fiind considerate de către studenții 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.

## **2. 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 (Tabel 7), astfel:

- *companii, întreprinderi*, unde se pot organiza stagii de practică pe parcursul studiilor (24,7%);
- *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%)
- *calificări profesionale corespunzătoare calificărilor academice* (8,6%).

Informațiile considerate cele mai puțin importante, menționate în ordinea descrescătoare a rangurilor obținute (Figura 2) 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 cadrul nevoii 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.

## **3. Informații legate de piața muncii**

Respondenții au clasificat în funcție de importanță, informațiile necesare despre piața muncii (Tabel 8). Mai mult de jumătate dintre studenții implicați în investigație au situat pe locul 1 *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.

#### 4. Surse informative despre profesii și formare consultate de către studenți

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

În Tabelul 9 se observă acordarea unor valori semnificative în cazul *profilurilor ocupaționale* (19,8%), 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 18,5% dintre respondenți consultă *paginile web*, ca o modalitate atractivă și rapidă de *autosprrijinire (self help)*, în obținerea informațiilor necesare despre formarea profesională și piața muncii. Important de semnalat este și faptul că 16,0% apreciază discuțiile cu personalul de specialitate 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.

#### 5. Evenimente promoționale

Studenții au indicat faptul că au participat la următoarele categorii de evenimente promoționale, organizate de către centrul de 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*.

#### 6. 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 implicați în activități de acest tip (Tabel 10).

Conform OMEdC nr.3235/ 2005, serviciile de 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 consiliere 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.

#### 7. Modalitățile de realizare a programelor de consiliere

Se observă participarea studenților la programe de consiliere, realizate în forme „tradiționale” (Tabel 11): *față în față* (53,3%), *de grup* (40,0%) și o pondere redusă a utilizării *consilierii 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 Internetului) este în momentul de față insuficient cunoscută și utilizată în centrele universitare de consiliere din România.

## 8. 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, 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.

## 9. Colaborarea studenți- consilier

În cazul colaborării studenți- consilier (Tabel 12), 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 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 de consilierea carierei.

În cazul unei colaborări studenți- consilier, apreciate drept *slabă*, răspunsul a fost motivat astfel: „consilierul era dezorientat”. Analiza tabelului 13 scoate în evidență procente semnificative ale non- răspunsurilor (38,3%), evidențind un număr mare de studenți care nu au fost implicați în activități de consiliere.

### 10. 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 (Tabel 13). 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 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.

### 11. 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 (Tabel 15). 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.

- 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, 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.

## **12. 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%).

Alte condiții 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 pregătirea de tip academic, concretizată în cadrul nevoii de informare în legătură cu programele școlare, condițiile de studiu, bursele și programele de mobilități, precum și pregătirea pentru angajarea pe piața muncii. A fost semnalată 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 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 unei experiențe profesionale.
- 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, capacitatea de comunicare, empatia și ascultarea activă, precum și competențele specializate de consilierea carierei.
- Feedback-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 să contribuie semnificativ la dezvoltarea capitalului uman.
- Extinderea rețelei de centre de informare, orientare și consiliere 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 determinate 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 consiliere 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 “reformeii ofertei educaționale a universităților pentru a asigura un învățământ centrat pe student” (Ordinul MEdC, 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 recunoaștere a acestora și măsura în care acestea sunt dovedite de documente oficiale.
- **Relația cu consilierul** vizează identificarea modalităților de lucru întâlnite preponderent cu clienții, a celor dezirabile, a factorilor care au determinat sau pot determina șomerul să apeleze la serviciile de consiliere, așteptările clientului în legătură cu ședințele de consiliere, natura informațiilor obținute și a celor dezirabile, 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 destul de 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.

Tabel 21. Situația prezentă

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

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.

Tabel 22. Cine a inițiat întreruperea ultimului angajament profesional

1	eu	17,5%
2	angajatorul	50,9%
3	beneficiarul	3,5%

## 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 competențele 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 și de managementul resurselor umane și conducătorii auto. Dacă acestea din urmă ar fi însumate cu cele din domeniul serviciilor, ponderea competențelor din domeniul serviciilor s-ar situa pe locul doi.

Tabel 1. Competențele profesionale recunoscute (de către foști angajatori, prin probe de muncă, portofoliu)

1	competențe ingineresti (studii superioare)	10,6%
2	lucru in echipă	5,3%
3	competențe tehnice, presupunând studii medii, (operator chimist, bobinator, depanator, electrician, lăcătuș)	24,6%
4	competențe practice, manuale (absolvirea a 7/8 clase, fără o calificare)	7,1%
5	competențe didactice, de comunicare și de managementul resurse umane	10,6%
13	nu am competențe profesionale	5,3%
14	nu știu	1,8%
15	profesionalismul (punctualitate, conștiinciozitate, competitivitate, seriozitate, motivare, dăruire, corectitudine, exactitate amabilitate, devotament, spirit critic și inovator)	7,0%
17	profil sportiv	1,8%
19	zootehnie	3,6%
22	servicii (agent turism, comerț, asigurări, croitorie, frizer, barman, pirotehnist)	11,7%
28	conducere auto	10,5%

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 adevărinițe*, 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 *limbi 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*. O situație relevantă este cea a respondenților care lucrează ca antrenori sportivi, deși nu dețin diplomele necesare pentru recunoașterea profesiei; faptul se justifică prin competențele pe care persoana le posedă și necesitatea angajării lor în domeniu.

## 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 preconcediere*.

Tabel 6. Motivul participării la sesiunile de consiliere

1	servicii de preconcediere, biroul de mediere	10,5%
2	păstrarea alocației de șomaj	1,8%
3	recomandare a unor prieteni, colegi, cunoștințe, vecini	19,3%
4	îndemnul șefului	3,5%
5	sugestia familiei	3,5%
6	cunoașterea existenței serviciilor, propria inițiativă, dorința de informare în cazul unei posibile angajări	21,1%
7	pliante distribuite prin poștă	1,8%
8	bursa locurilor de muncă	3,5%
9	profesorul, dirigințele	1,8%
10	mass-media	3,5%
11	NonR	29,8%
12	Total	100,0%

Majoritatea șomerilor care au beneficiat de consiliere au recunoscut beneficiile sesiunilor de consiliere, recomandând și altor persoane aflate în situații similare să apeleze la serviciile de consiliere. 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 nerelevantă 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, conform Tabelului 7, răspunsurile variază pentru fiecare variantă de răspuns între 33 și 64% dintre respondenți 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.

Tabel 7. Așteptările șomerilor de la întâlnirile de consiliere

1	informare despre oportunități	15,8%
2	medierea muncii, recalificare, consultanță antreprenorială	7,0%
3	împrumuturi în condiții avantajoase	7,0%
4	dezvoltare personală, autocunoaștere	14,0%
5	relații interpersonale, grup de lucru	8,8%
6	<i>NonR</i>	47,4%
7	Total	100,0%

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%.

Tabel 9. Natura informațiilor primite

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

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* pentru 21,1%, *mobilitate internațională pentru studiu și muncă* (14,0%).

Tabel 10. Nevoi curente de informare ale șomerilor

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

Tabel 11. Alte surse de informare cunoscute de șomeri

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

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.

Tabel 12. Popularitatea instituțiilor publice ca surse de informare pentru șomeri

	Instituții publice	100%
1	Agenții de ocupare a forței de muncă	71,4%
2	primăria	7,1%
3	Biblioteca județeană	7,1%
4	politie	0,0%
5	tribunal	0,0%
6	ISJ	7,1%

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* (Tabel 13). 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 de doar 51,6%.

Tabel 13. Aspecte de viață valorificate în cadrul întâlnirilor de consiliere

1	viața de familie	19,3%
2	cariera	78,9%
3	timpul liber	17,5%

Tabel 14. Natura celor mai stringente probleme ale șomerilor

1	viața de familie	57,9%
2	cariera	56,1%
3	timpul liber	10,5%

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 (1,8%) nevoile de *profesare în același domeniu cu studiile dobândite*, de *cunoaștere a tendințelor pieței muncii* și de *dobândire a experienței practice* (Tabel 15).

Tabel 15. Cea mai acută nevoie în perspectiva formării profesionale

1	cursuri de perfecționare/formare profesională	24,6%
3	autocunoaștere	3,5%
4	angajare	19,3%
5	recunoaștere profesională, recunoașterea aptitudinilor	7,0%
6	venit sigur și suficient	8,8%
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* pentru 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*.

Tabel 16. Cea mai acută nevoie în ce privește integrarea pe piața muncii

1	recunoaștere profesională	33,3%
2	remunerație bună	59,6%
3	timp liber	7,0%
4	formare profesională continuă	52,6%
5	dezvoltare personală	40,4%

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%).

Tabel 17. Utilizarea bugetului de timp

1	profesional	75,4%
2	personal	45,6%
3	comunicare cu/vizite la persoane cunoscute	24,4%
4	însingurare, 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.

Tabel 18. Nevoi de consiliere ale studenților în alte situații de viață

1	alegerea școlii	19,3%
2	alegerea profesiei	19,3%
3	schimbarea locului de muncă	35,1%
4	rezolvarea sarcinilor curente de muncă	12,3%
5	probleme de relație	17,5%
6	dileme financiare	17,5%
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 la *consilieri specializați* (28,1), apoi la *șeful direct* (24,6), la *colegi*. Ponderea cea mai scăzută o au *Internetul, presa scrisă, televiziunea și radioul*.

Tabel 19. Alte persoane ca surse de ajutor în aceste situații

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

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.

Tabel 20. Aprecierea stilului de lucru al consilierului de orientare

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

## Directii de actiune

- Dezvoltarea unui plan de măsuri pentru realizării obiectivelor strategice ale UE privind indicatorii privind educația permanentă (i.e. persoane înscrise în învățământul superior și diminuarea ratei șomajului).
- Promovarea unui pachet de măsuri legislative pentru asigurarea mecanismelor de recunoaștere a competențelor nonformale (i.e. bilanțul competențelor).
- Extinderea serviciilor gratuite oferite de centrele de consiliere 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 serviciilor existente în rândul tuturor categoriilor de public-țintă, 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 a calității serviciilor de informare și orientare și asigurarea acestor activități încă din perioada școlarității mici, astfel încât clienții să dobândească o imagine obiectivă despre 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 și o organizare instituțională adecvată pentru a nu împovăra pe unii cu sarcinile altora
- Realizarea condițiilor necesare desfășurării unei bune activități de consiliere (liniște în proximitatea cabinetului de consiliere, asigurarea unui mediu securizat și intim necesar desfășurării ședințelor de consiliere, asigurarea confidențialității datelor despre clienți)
- Flexibilizarea procedurii de alocare de consumabile necesare procesului consilierii și alocarea unor consumabile suficiente
- 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 prin regulament
- Dezvoltarea unor sisteme de monitorizare a evoluției ulterioare a clienților și de primire și gestiune a feedback-ului din partea clienților,
- 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 acelea cu utilitate clară în procesul consilierii.

- Clarificarea rolurilor și competențelor în cadrul organizației și implementarea de măsuri pentru o mai bună responsabilizare a tuturor membrilor unei instituții și o organizare instituțională adecvată pentru a nu împovăra pe unii cu sarcinile altora
- Suplimentarea numărului de consilieri sau /înființarea unor posturi de tutori de clasă care să preia sarcina de realizare a marelui număr (aproximativ 30 pe clasă) de fișe psiho-pedagogice longitudinale prevăzute în aria curriculara consiliere și orientare, consemnând datele relevante despre elevi din diferitele etape.
- 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.

#### IV.6. Persoane încadrate în muncă

Chestionarul administrat cuprinde 13 întrebări (5 deschise, 4 închise, 4 mixte) structurate pe două secțiuni: nevoi personale și nevoi de formare profesională, 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

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 (20 - 28,6%) și învățământ postsecundar (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 (26-37,1%). La diferență procentuală destul de mare (11-15,7%) se succed cei angajați în educație la egalitate de rang (11-15,7%) cu cei care dețin ocupații științifice. Rangul 3 este ocupat de cei din domeniile tehnice (8-11,4%). Procente nesemnificative 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, 9 (12,9%) au și competențe tehnice (pe lângă specializarea de bază), sportive sau conducere auto (8 - 11,4%), de operare PC sau educative (7 - 10%).

### **Competențe dobândite fără acte doveditoare**

Mulți dintre angajați au dobândit competențe pe căi informale: o cincime dintre chestionați (14 - 20%) au capacități manageriale, 10 (14,3%) s-au format în mecanică fină, telefonie mobilă sau operare PC, 5 (7,1%) și-au cultivat aptitudinile artistice, creative sau empatică și rezistența la stres (5 - 7,1%). Ei solicită de obicei servicii de consiliere pentru a afla modalitățile de certificare a acestor competențe achiziționate pe cont propriu (21 - 30%), la locul de muncă (10 - 14, 3%), la școală (6 - 8,6%) sau în familie (2 - 2,9%).

### **Repartizarea pe sexe**

Două treimi (45 - 64,3%) dintre persoanele participante la anchetă sunt femeii și doar 24 (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 (55 - 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 (36 - 51,4%) și 6-10 ani (21,4%).

### **Experiența de muncă**

#### **Instituția angajatoare**

Respondenții sunt încadrați mai ales în instituții de învățământ (14 - 20%), în unități comerciale (13 - 18,6%) și în instituții aparținând autorităților publice centrale (12 - 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 (43 - 61,4%) și pe lucrători cu studii medii din domeniul tehnic - educativ (7 - 10%). Demne de menționat mai sunt meșteșugurile (6 - 8,6%), comerțul și serviciile (5 - 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 (8 - 11,5%). Lucrătorilor cu studii medii li se atribuie rangul al treilea (9 - 12,9%) funcțiilor din servicii și comerț, rangul al patrulea (4 - 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 (39 – 55,7%) sau chiar la al cincilea sau al șaselea (9 – 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

#### 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 relațiile de muncă și o informare adecvată referitoare la oportunitățile de schimbare a locului de muncă.

#### 2. Principalele motive ale alegerii ocupației

Angajații prezintă în ce privește motivele alegerii ocupației următoarea ierarhie: pe primul loc *recunoașterea profesională*, apoi *formarea/ dezvoltarea profesională continuă*, urmată de *dezvoltarea încrederii în sine, a inițiativei, toleranței*, pe ultimele locuri situându-se *timpul liber*. Această ierarhie corespunde preferințelor altor categorii de clienți (i.e. 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 ofeăe 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* (Tabel 16.).

Tabel 16. Participarea la cursuri de perfecționare profesională

1	de scurtă durată	45%
2	de lungă durată	45%

#### 4. Tipuri de cursuri

Cele mai întâlnite domenii 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* (Tabel 17.).

Tabel 17. Domenii de specializare în care respondenții au beneficiat de formare continuă

1	economic-bancar	25,7%
2	pompier, curs în cadrul armatei	5,7%
3	management-formare-legislație	8,6%
4	servicii	8,6%
5	medicină	7,1%
6	tehnic	14,3%
7	educație	15,7%

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%) (vezi tabelul 18.).

Tabel 18. Tipuri de cursuri din învățământul superior

1	curs de zi	27,1%
2	frecvență redusă	7,1%
3	deschis la distanță	25,7%
1	universitate de stat	28,6%
2	particulară	8,6%
3	indiferent	2,9%
1	licență	18,6%
2	postuniversitar	20,0%
3	cercetare	2,9%

## Nevoi personale

### 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 tabelului 18 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.

### 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.

## **6. 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.

## **7. 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 alegeți%, *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 stress, comunicarea eficientă, perfecționarea profesională.

## **8. Competențe dobândite prin pregătire formală**

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

## **9. 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%).

## **10. 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%).

## **11. 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.

## **12. 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

## **13. 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%).

#### **14. 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 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.
- Cercetările 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 foarte 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 a reorientării 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 (19 deschise, 6 închise, 9 mixte), 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, feedback-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 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 generalizarea răspunsurilor la întreaga categorie profesională a consilierilor din mediul privat, dar permite informarea 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 aceea, chestionarul aplicat a cuprins multe întrebări deschise sau mixte, pentru a avea acces la cât mai multe informații și detalii cu privire la specificul activității.

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 de stat (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 de stat 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, 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 implicate în activități de educație/ajutorare în general și de consiliere în special, indiferent de mediul de lucru (de stat sau privat).

Tabel: Împărțirea pe sexe a respondenților

	Nr. de chestionare	Ponderea
feminin	11	73,3%
masculin	4	26,7%

În funcție de **profesie**, majoritatea respondenților (80%) au pregătire de bază în domeniul științelor socio-umane (psihologia, asistența socială), ceea ce confirmă profesionalizarea activității 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: psiholog/ logoped/ clinician (25%), inspecți în cadrul departamentelor de informare și consiliere profesională din ANOFM/ AJOFM (20%) și directori un procent mic (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 resurse 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<sup>8</sup>

### ➤ 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 1), dar și lucrul în echipă (46,7% dintre respondenți acordat competenței locul 1). Competențelor de proiectare și de management sunt le sunt atribuite locul 2 de către 46,7% respectiv 40% dintre respondenți, în timp ce competențele didactice nu sunt considerate a fi foarte solicitate (sunt clasate pe locul 3).

Tabel: Competențele profesionale solicitate în activitatea de consiliere (nivel1= maxim, nivel 3 = minim)?

	1	2	3	NonR	1	2	3	
comunicare	13	1	1	0	86,7%	6,7%	6,7%	0,0%
lucru în echipă	7	4	2	2	46,7%	26,7%	13,3%	13,3%
management	4	6	3	2	26,7%	40,0%	20,0%	13,3%
proiectare	4	7	2	2	26,7%	46,7%	13,3%	13,3%
didactice	2	5	6	2	13,3%	33,3%	40,0%	13,3%

### ➤ modalitatea de achiziționare a competențelor solicitate de activitatea de consiliere

<sup>8</sup> Prelucrarea statistică a datelor privind consilierii din companii private se găsește în anexa 7

Răspunsurile respondenților au subliniat faptul că anumite competențe au fost bine dobândite prin 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 1. Competențele de management și proiectare au fost slab dobândite prin formare inițială (20% dintre respondenți au acordat locul 1 și 33,3% respectiv 40% locul 2). Competențele didactice au putut fi achiziționate prin formare inițială, însă numai 6,7% au acordat locul 1, cele mai multe răspunsuri (60%) au acordat locul 2 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 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).

Tabel: Cum ați putea dobândi competențele care să vă facă profesioniști mai buni?

	Nr. de chestionare	Ponderea
informal	9	60,0%
formal	8	53,3%

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, 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* (mediu deschis, mai puțin tradiționalist și facilitator), *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 sistem de evaluare o parte a echipei a înțeles „pericolul” evaluării performanței 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 o 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 a colegelor față de alți profesioniști.

Contestarea rezultatului expertizei psihologice de către clienți cu tulburări psihice (atunci când este declarat inapt pentru anumite ocupații și sisteme de muncă).

Nemulțumiri legate de insuficiența posturilor sau de încadrarea limitată.

#### ➤ **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 pregătirii de bază. Cercetarea, studiile de licență (o a doua facultate/respecializare), 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 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 sunt informați în proporție de 46,6% asupra instituțiilor de învățământ superior / postuniversitare ca surse de formare. Același procent au menționat organizații private (firme care oferă formare, companii). 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 (ex.: de Consiliul Psihologilor din România).

Tabel: Surse de formare în domeniu cunoscute

	Nr. de chestionare	Ponderea
organizații private	7	46,6%
instituții de învățământ superior/postuniversitare	7	46,7%
mediu virtual	2	13,3%
organizații acreditate	1	6,7%
studiu individual	1	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 oportunități 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% dintre respondenți) 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% dintre respondenți) sau ONG-uri (40% respondenți).

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 mai buni manageri* (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, autosuficiență, 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, medicina muncii), 20% dintre profesioniști 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

Trei sferturi (73,3%) dintre respondenți declară că utilizează în activitatea de consiliere mijloace TIC (PC/ laptop, imprimantă, 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 mape cu informații, broșuri, afișe, profile ocupaționale, COR), iar 26,7% utilizează alte rechizite (flipchart, oglindă, jocuri, povestiri, cărți, fișe de lucru).

Tabel: Echipamente și materiale auxiliare utilizate în consiliere

	Nr. de chestionare	Ponderea
mijloace TIC	11	73,3%
baterii teste, teste limbaj, chestionare	7	46,7%
materiale informative scrise	4	26,7%
rechizite	4	26,7%

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 interactivitate 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% deservește voluntari sau cadre didactice, alți 13,3% oferă servicii persoanelor bolnave sau beneficiarilor 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:

1. 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)
2. persoane/ instituții care utilizează serviciile de consiliere pentru optimizarea activității (consiliere pentru angajați, colegi, membrii organizației și familiile lor, voluntari, consiliere ca serviciu complementar beneficiarilor DGASPC – caz în care serviciile de consiliere au un rol proactiv, 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, teambuilding). Consilierea la distanță (prin telefon sau Internetului - ca cele mai frecvente forme) este încă un domeniu în dezvoltare în România.

Tabel: Formele de interacțiune cu clienții

	Nr. de chestionare	Ponderea
față în față	15	100,0%
grup	11	73,3%
la distanță	3	20,0%

### ➤ **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, 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.

#### ➤ **feedback de la clienți**

80% dintre respondenți decală că, de regulă, primesc feedback pozitiv de la clienți (apreciere, feedback foarte bun, raportat la încadrarea în muncă a beneficiarilor). Surprinzător este faptul că aproape jumătate dintre respondenți (40%) declară că primesc *feedback negativ*, iar un procent mic (6,7%) *nu primesc deloc feedback*. 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 feedbackul clienților e negativ, cazuri care atrag scăderea performanței și eficienței 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 feedback negativ) fie factorilor externi (dotări materiale necorespunzătoare, fișa postului care nu specifică foarte clar atribuțiile consilierului) fie factorilor umani (i.e. atitudinea clientului, slaba pregătire a consilierului pentru rezolvarea unui anumit caz). Există cu siguranță și cazuri care nu pot fi soluționate, însă se impune efort mai mare de adaptare a consilierului la mediu de lucru mai puțin favorabil, pregătirea continuă pentru dezvoltare personală și profesională.

#### ➤ **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 1). Următoarele tipuri de informații solicitate au fost, în ordine, informații despre oportunitățile de muncă (locul 2), oportunitățile de educație și formare profesională (locul 3) și servicii sociale disponibile (sănătate, îngrijire/ recuperare, timp liber etc.- locul 4). Mai puțin solicitate au fost informațiile despre oportunitățile de schimbare a locului de muncă (locul 5), piața muncii din România (locul 6), 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 (a se vedea tabelul 5), 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 dezinteresul pentru schimbarea locului de muncă, pentru dinamica pieței muncii naționale și internaționale. Estimăm creșterea solicitărilor cu privire la piața muncii europene odată cu aderarea României la UE care va conduce și la diminuarea 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 fără 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 2), 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 (25% dintre respondenți o consideră însă 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 3).

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 sau nu timp liber. 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 suparîncărcare, 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, feedbackul 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, interrelaționare, 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 experimental au considerat în proporție de 40% ca principale bariere în activitatea de consiliere le reprezintă *constrângerile organizaționale* (rezistența la schimbare a șefilor, structura ierarhică, fișa postului ineficientă, lipsa timpului/spațiului/dotării). Pe locul 2 se situează *atitudinea negativă a clienților* (reticența șomerilor, lipsa de deschidere a angajaților, întreruperea ședințelor) 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).

Tabel: Natura obstacolelor în activitatea de consiliere

	Nr. de chestionare	Ponderea
de sistem	7	46,7%
umane	7	46,7%
care țin de conducerea companiei	4	26,7%
culturale	3	20,0%
izolate	0	0,0%

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 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 conducerea 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**

- Remunerație bună 53,3%
- Formare /dezvoltare profesională continuă 46,7%
- Dezvoltare personală (încredere în sine, inițiativă, toleranță) 40,0%
- Recunoaștere profesională 33,3%
- Timp liber 26,7%
- Relații interpersonale 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** 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 și foarte 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 solicitate secundar în consiliere (management), iar pentru aceasta trebuie să se implice în activități de formare personală și profesională continuă.
- Formarea continuă este bine să se desfășoare atât formal, cât și informal.
- 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.
- 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 educație continuă în ultimul an: perfecționare (instruire, cursuri sau schimburi de experiență), seminarii și conferințe, întâlniri de consultanță.
- Lipsesc informații despre mobilitate (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/oficiu/centru).
- Practicienii și-au dezvoltat abilitățile secundare solicitate în consiliere (management) prin învățare informală (colegii de specialitate). Alte aspecte remarcate la colegii abilitățile sociale, calitățile personale și formarea continuă practică de colegi.

### **Munca în echipă, rețea și instrumente utilizate**

- Munca și în echipă și în rețea este bine realizată în interiorul companiei, mai puțin există deschidere spre exteriorul companiei. Există o bună colaborare cu instituții de sănătate sau de același profil și proastă colaborare cu ONG, instituții de stat / practicieni din instituții de stat, instituții internaționale.
- Mare diversitate de metode/materiale utilizate: TIC utilizate foarte mult în practică, bună îmbinare metode obiective/teste, chestionare) cu metode experiențiale sau metode de informare pentru planificarea carierei.
- În general, consilierii au creat/adaptat: teste/chestionare, postere, fișe sau 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.
- Feedbackul de la clienți este majoritar pozitiv, dar există și feedback 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, iar cele mai puțin solicitate au fost informațiile despre piața muncii europeană.

### **Personalitatea consilierului**

- Dezvoltarea personală este principalul motiv al alegerii profesiei de consilier. Importante sunt și dezvoltare profesională continuă, posibilitatea inițierii unor contacte/relații și recunoașterea profesională. Neimportante sunt timpul și banii.

- Atractivitatea profesiei de consilier e dată de posibilitățile de într-ajutoare și comunicare cu oamenii, posibilitățile de dezvoltare personală și profesională și optimizarea climatului organizațional.
- Misiune profesională o reprezintă consilierea carierei, dezvoltarea sistemului de resurse umane, ajutor personal, instruire, formare și consultanță.
- Obstacolele în activitatea de consiliere de sistem și de natură umană.
- Nevoi acute în prezent: remunerație, dezvoltare profesională și personală.

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, institute de cercetare, surse de finanțare, practicieni din instituțiile de stat sau internaționale. Acțiuni concrete: invitarea unor reprezentanți ai consilierilor din mediul privat la întâlnirile consilierilor din rețeaua de stat, 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 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, bonusuri acordate pe competență și calitatea serviciilor oferite.

#### IV.8. Consilieri din sistemul public

Chestionarul aplicat consilierilor care lucrează în sistemul de stat a cuprins 44 de întrebări (28 deschise, 9 închise, 7 mixte), structurate pe următoarele tematici:

- profil profesional (21 întrebări),
- relația cu beneficiarii (13 întrebări),
- personalitatea consilierului (10 întrebări).

Numărul mare al întrebărilor deschise a permis accesul la cât mai 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 programei școlare 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 clienților față de consilier, contribuția consilierului la succesul/eșecul clienților, mesajul consilierului pentru clienți, feedback-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 și student, nevoile consilierului în momentul prezent și gradul de satisfacere al acestora la actualul loc de muncă.

De asemenea, în chestionar au fost incluși 8 itemi care să ofere informații cu privire la datele personale (gen, vârstă), experiența profesională (profesia, funcția, specialitatea, vechimea în muncă, vechimea în profesia didactică, vechimea 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)

Din punctul de vedere al **distribuției pe județe**, lotul de subiecți a cuprins 20 persoane, câte 2 din județele Brăila și Brașov, 3 respondenți din județele Harghita, Prahova, Timiș, Vaslui și 4 respondenți din București.

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

- câte 2 consilieri din rețeaua de consiliere a Ministerului Educației și Cercetării: un consilier din centre sau cabinete de consiliere psihopedagogică la nivel preuniversitar (CJAP) și un consilier din Centre de Informare și Orientare la nivel universitar (CIO).
- 1 consilier din rețeaua de consiliere a Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, angajat 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 de stat incluși în cercetare” vom avea în vedere numai răspunsurile oferite de cei 20 de practicieni din lotul interviuat (CJAP/ CIO/ AJOFM).

Atragem atenția asupra faptului că numărul mic al subiecților incluși în lotul interviuat nu permite generalizarea răspunsurilor la întreaga categorie profesională a consilierilor din sistemul de stat, dar permite informarea cu privire la aspecte al activității acestora.

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 număr de 21 de întrebări din cele două chestionare aplicate lotului de consilieri din sistemul de stat 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 (de stat sau privat).

Tabel: Repartizarea pe sexe a respondenților

	Nr. de chestionare	Ponderea
Feminin	19	95,0%
Masculin	1	5,0%

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), 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 jumătate din respondenți). Cursurile de lungă durată au fost preferate de 40% dintre subiecți.

Tabel: Forme de pregătire profesională continuă

	Nr. de chestionare	Ponderea
studii aprofundate, master	14	70,0%
curs scurta durata	10	50,0%
doctorat si post-doctorale	10	50,0%
curs lunga durata	8	40,0%

Remarcăm implicarea masivă a consilierilor din sistemul de stat în formare continuă și preferințele exprimate de cei mai mulți dintre respondenți pentru studiile aprofundate / master. Îmbucurătoare este și implicarea consilierilor din sistemul de stat 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 ca și profesori).

## 1. Formarea inițială și continuă a consilierilor<sup>9</sup>

### ➤ 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 3 locuri, iar 78,9% i-au acordat locul 1). În ordinea importanței, următoarele competențe menționate au fost: *lucrul în echipă* (95% dintre respondenți au acordat competenței unul din locurile 1,2,3 sau 5, iar 42% dintre respondenți i-au acordat locul 1), *competențele didactice* (80% dintre respondenți au menționat competența pe unul din locurile 1,2,3 sau 5, iar 50% dintre respondenți i-au acordat locul 1). 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 – și deci pe locul 1!).

Tabel: Care sunt competențele profesionale solicitate și la ce nivel (1= maxim, 3 = minim)?

	Distribuție		Loc atribuit						Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	NonR	
Punctaj			5	4	3	2	1	0	
comunicare	19	95,0%	78,9%	5,3%	15,8%	0,0%	0,0%	5,3%	4,40
lucrul în echipă	19	95,0%	42,1%	31,6%	21,1%	0,0%	5,3%	5,3%	3,85
didactice	16	80,0%	50,0%	25,0%	18,8%	0,0%	6,3%	25,0%	3,30
proiectare	14	70,0%	57,1%	14,3%	7,1%	21,4%	0,0%	42,9%	2,85
management	13	65,0%	15,4%	61,5%	15,4%	0,0%	7,7%	53,8%	2,45

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, ca și profesor o desfășoară. 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 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 1 de către 44,4% respondenți). Urmează competențele didactice (menționate de către 85% de participanți, iar 64,7% le-au văzut chiar pe locul 1), competențele de lucru în echipă (58,8% dintre respondenți au acordat locul 2 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%

<sup>9</sup> Prelucrarea statistică pentru consilierii din sistemul public se găsește în anexa 8

respectiv de 23,1% dintre respondenți au acordat chiar locul 1 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.

Tabel: Cum le-ați putea dobândi?

	Nr. chestionare	Ponderea
formal	17	85,0%
informal	9	45,0%

Remarcăm faptul că practicienii din sistemul de stat 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 domenii înrudite consilierii, ca răspuns la complexitatea cazurilor cu care se confruntă. Pe de altă parte, putem întrevădea 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 o mai slabă pregătire inițială, necesitatea pregătirii continue).

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 Internetului practicianul are acces dificil la informații în domeniu, la menținerea contactelor/ schimbului de practici și idei cu alți colegi).

### ➤ **competențele 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 de stat consideră că nu le valorifică îndeajuns. Mai sunt menționate și competențele statistice, didactice, terapeutice, de cercetare și de formare a adulților (fiecare, de către un procent mic de 5% respondenți) ca nefiind valorificate îndeajuns.

Consilierii simt nevoia valorificării mai mari 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, să nu fim manipulați, 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 de stat 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”:

- 1) o mai bună organizare (un management mai ferm, norme clare și respectate);
- 2) 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% surse de formare. Dintre cele menționate, organizațiile private sunt cele mai cunoscute (ex: *Centrul Expert Cluj*, *Sex România*, *CEDU 2000+*) urmate de Casele Corpului Didactic și Centrele Județene de Asistență Psihopedagogică. Numai 5% dintre respondenți cunosc instituții autorizate (i.e. *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, iar un procent de 15% nu au răspuns la această întrebare.

### ➤ **informarea consilierilor**

Răspunsurile respondenților au evidențiat faptul că principalele surse de informare ale consilierilor din sistemul de stat sunt *colegii de breaslă* (85% dintre respondenți), *Internetul* (75%), *instituțiile publice* (70%), *ONG* (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 de stat, o bună vizibilitate au, în opinia respondenților ISE / CNROP (35%), universitățile (20%), CCD (15%), AJAP (15%), AJOFM (15%). Remarcăm că, deși menționate primele, aceste instituții au fost amintite de un procent mic de respondenți, de aceea se impune creșterea vizibilității și a rolului activ în informare. Foarte puțini dintre respondenți au specificat asociații profesionale, MEdC sau biblioteca. Răspunsul respondenților are susținere reală prin faptul că nu există o asociație

profesională care să susțină drepturile practicienilor, slaba implicare MEdC în activitatea de coordonare a CJAP și interesul scăzut al practicienilor pentru lectura unor cărți de specialitate/ slaba dotare a bibliotecilor cu cărți actualizate în domeniu.

- Dintre ONG, cele mai cunoscute și implicate în activitatea de informare sunt *Salvați Copiii* și *Tineri pentru Tineri*. Alte ONG (i.e. *CEDU 2000+*, *Aras*) au fost menționate de un număr mic de respondenți.
- Dintre persoanele semnificative menționate, profesorii universitari sunt principala sursă de informare, urmași de formatori, colegi de la ISE sau emisiuni TV (i.e. *Emisiunea 9595*).

Consilierilor le lipsesc în primul rând informații despre modalități de atragere a fondurilor (75% dintre respondenți) și oportunitățile de 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 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 de stat 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 interinstituțională (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, biblioteca virtuală, conectare la Internet, dotarea cu calculator și Internet; acest ultim aspect care a fost luat în considerare prin dotarea cabinetelor de consiliere din sistemul preuniversitar). 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 la colegi au fost *abilitățile profesionale* (bune practici/ exerciții, informații, desfășurarea ședințelor de consiliere/ de grup) și *calitățile personale* (diplomație, profesionalism, toleranță, ambiție).

Ca aspectele negative ale colegilor au fost menționate *ineficiența colegilor în a încheia relații profesionale pozitive* (grup mare și implicare mică, implicare și interes scăzute, comunicare și colaborare deficitară între colegi, șanse slabe de apreciere reală, concurența, lipsa spiritului de echipă – menționate de 45% dintre respondenți), precum și *punctele slabe personale ale colegilor* (lipsa de asertivitate, lipsa toleranței).

Remarcăm, pe de o parte, aprecierea colegilor ca buni manageri și profesioniști (îndeplinirea bună a sarcinilor de serviciu), dar atmosfera tensionată a relațiilor 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, în absența unor relații de muncă armonioase angajații părăsind sistemul.

Colaboratorii consilierilor din mediul privat cel mai des menționați în răspunsurile respondenților sunt chiar membrii organizației din care fac parte: colegi/ conducere (consilieri școlari, colegi, coordonatori, direcțiunea școlii, profesori, diriginți, colegi 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 cu diverse instituții (guvernamentale, ONG, Direcțiile Generale pentru Protecția Drepturilor Copilului, Direcțiile de Sănătate Publică/ medicul), 25% dintre profesioniști colaborează cu părinții, 20% cu beneficiarii serviciilor de consiliere (elevi, studenți) și un procent mic de consilieri sistemul de stat 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, i.e. InterOption, BTPAC – Bateria de Teste Psihologice de Aptitudini Cognitive) 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).

Tabel: Ce echipamente și materiale auxiliare folosiți?

	Nr. de chestionare	Pondere
teste, instrumente	14	70,0%
mijloace ICT	14	70,0%
materiale informative scrise	5	25,0%
rechizite	2	10,0%

Consilierii din sistemul de stat utilizează masiv teste și instrumente specifice, ceea ce denotă prioritatea acordată identificării intereselor și abilităților personale ale beneficiarilor și caracterul diagnostic al activităților de consiliere.

Utilizarea mijloacelor TIC activitățile de consiliere individuală, de grup și la clasă (conform unei alte întrebări a chestionarului, respondenții au răspuns că utilizează metoda consilierii la distanță în mică măsură), 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 instrumentelor 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 creat diferite materiale informative scrise (prezentarea ofertei CJAP, 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 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 consiliere, lucrarea Compendiu de metode și tehnici de consiliere carierei, 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 studiul și munca în UE ([www.fit-for-europe.info](http://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 copii cu cerințe educative speciale, ADHD, retard, hiperkinetici, lipsa unor instrumente pentru aceste grupuri – 30% dintre respondenți);
- cursuri pentru părinți / adulți;
- consilierea de grup se desfășoară numai la dirigenție;
- servicii pentru preșcolari;
- abilități pentru 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 *lipsa unor 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 surse 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.

Tabel: Ați participat la formarea pentru predarea ariei curriculare consiliere și orientare?

	Nr. de chestionare	Pondere
formator	10	50,0%
cursant	12	60,0%

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 informației, structură logică, modalități de transmitere a informațiilor către copii – 20%). Alte necesități au vizat: modele de consiliere de grup, resurse materiale, modalități de formare a cadrelor didactice, dezvoltarea / formarea abilităților de formare.

Tabel. De ce anume ați avut nevoie în timpul formării pentru predarea disciplinei consiliere și orientare?

	Nr. de chestionare	Pondere
metode și instrumente, aplicații (activități practice, exerciții, activități)	5	25,0%
informații (cunoștințe, organizarea informației, structură logică, modalități de transmitere a informațiilor către copii)	4	20,0%
modele de consiliere de grup	2	10,0%
resurse materiale	2	10,0%
modalități de formare a cadrelor didactice	1	5,0%
dezvoltarea / formarea abilităților de formare	1	5,0%

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.

**Ce părere aveți despre noua programă școlară pentru aria curriculară consiliere și orientare?**

- ✓ Foarte bună.
- ✓ Interesantă, profesionistă pentru consilieri; grea, 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 greutăți.
- ✓ Posibil să umple un gol în ceea ce privește tematica problemelor de abordat cu beneficii atât pentru elevi, cât și pentru profesori.
- ✓ O apreciez ca fiind binevenită.
- ✓ Salut inițiativa de a se introduce noua programă de consiliere, astfel diriginții sunt responsabilizați în a dezvolta elevilor diferite competențe.
- ✓ Sunt necesare cunoștințe psihopedagogice mai profunde decât au cadrele didactice.
- ✓ Termeni accesibili, conținuturi incomplete.
- ✓ Este bună, dar mai trebuie completată și cu alte teme.
- ✓ Pozitiv, instrument util și bine construit.
- ✓ Nu e concretă.
- ✓ Foarte utilă

#### **4. Relația consilierului cu beneficiarii**

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

Din răspunsurile respondenților constatăm că principalele categorii de beneficiari deservite de consilierii din sistemul de stat sunt: elevi (85% respondenți), părinți (70%), profesori (65%), șomeri sau persoane aflate în căutarea unui loc de muncă (25%), studenți sau absolvenți (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:

Tabel: Care sunt formele de interacțiune cu clienții?

	Nr. de chestionare	Ponderea
față în față	20	100,0%
grup	17	85,0%

Toți respondenții au specificat consilierea individuală, 85% au menționat consilierea de grup, 75% consilierea la clasă 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 MEdC) și fructifică oportunitatea întâlnirii directe cu consilierul. Dotarea cabinetelor școlare/ AJOFM cu telefoane și conectarea la Internet sunt alte două motive care ar explica utilizarea pe scară redusă a consilierii la distanță. Este cunoscut faptul că, la nivel preuniversitar, nu există telefon în cabinet. Situațiile sunt mai favorabile pentru consilierii din mediul academic sau la cei din AJOFM; dar nici acolo nu există un cadru privat 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.

### ➤ **așteptări ale clienților față de consilier**

Diferențiat pe categorii de beneficiari, remarcăm următoarele:

- elevii așteaptă în primul rând sprijin în tulburările de comportament, optimizarea relațiilor cu ceilalți, autocunoaștere, pozitivarea imaginii de sine, rezolvarea problemelor, formarea abilităților de comunicare, schimbare, 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 psihologică, autocunoaștere și formare;
- părinții așteaptă în primul rând sprijin și ajutor pentru optimizarea relațiilor cu copiii, cunoaștere, rezolvarea problemelor, progres 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 „rece” 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 trei categorii de beneficiari (elevi, părinți și profesori) 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 nevoia de a fi înțeleși fără a fi judecați, etichetați sau penalizați.

Studentii 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 irealiste 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,
- ✓ informare,
- ✓ conform cerinței de consiliere,
- ✓ imposibil de apreciat,
- ✓ dezvoltarea gândirii pozitive,
- ✓ pregătire psihologică pentru examen,
- ✓ integrare în colectiv,
- ✓ îmbunătățirea situației la învățătură.

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 responsabilizării 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 inteligenței emoționale, a abilităților de comunicare, standarde înalte pentru valorificarea potențialului propriu la maximum.
- ✓ Suntem în formare, deci putem deveni mai buni.
- ✓ Comunicare mai profundă.

#### ➤ **feedback de la clienți**

85% dintre respondenți decală că, de regulă, primesc feedback pozitiv de la clienți (apreciere, feedback 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% dintre respondenți), în probleme de: obținere a succesului și performanței profesionale, reorientare profesională, rezolvarea problemelor, 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, iar un procent mic (5%) consideră că meseria de consilier nu a fost alegere bună.

Tabel: Ce vă atrage la această profesia de consilier?

	Nr. de chestionare	Pondere
îmi place ce fac (dragostea pentru copii, lucrul cu tinerii, adolescenții, respect pentru ființa umană, dorința de a-i cunoaște mai bine, relaționarea cu oamenii)	11	55,0%
dorința de a-i ajuta pe ceilalți, consilierul ca agent al schimbării (să obțină succes, performanță profesională, reorientare profesională, ajutor la problemele lor), sprijinul acordat clienților să se ajute singuri, posibilitatea de schimbare a celui/alt/a lucrurilor în general	9	45,0%
provocări profesionale (dorința de a munci în echipă, feedback pozitiv/ aprecierea serviciilor mele de către beneficiari, superiori)	6	30,0%
soarta rea	1	5,0%

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 (trebuiețe de autoperfecționare).

### ➤ misiunea profesională și stilul de lucru al consilierilor

În viziunea a jumătate dintre respondenți, misiunea profesională a consilierilor din sistemul de stat o reprezintă sprijinul și orientarea pentru maturizare, 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, definite de A. Băban);
- cea a relației consilier-client (misiunea practicianului este să construiască o relație bazată pe respect, egalitate, sprijin, în sensul umanist descris de Rogers);
- 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, nondirectiv, 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 experimental 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, gradul de educație al clientului). Pe locul 2 se situează, la egalitate, *lipsa mijloacelor materiale* (fonduri, spațiu restrâns, inadecvat) și *lipsa unor metode și instrumente* (standardizate, teste de orientare profesională, echipamente tehnice i.e. retroproiector), văzute de 25% dintre consilierii din sistemul de stat 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 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.

Tabel: Cum apreciați natura obstacolelor întâlnite în activitatea de consiliere?

	Nr. de chestionare	Ponderea
de sistem	14	70,0%
care țin de conducere	7	35,0%
izolate	6	30,0%
umane	3	15,0%
culturale	3	15,0%

Putem spune astfel că activitatea consilierilor din sistemul de stat 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 de stat ca fiind desfășurate în afara fișei postului, constatăm supraîncărcarea practicienilor cu diferite sarcini: administrative și de secretariat (40%), testarea cadrelor didactice, susținerea unor cursuri de formare pentru diferite categorii de beneficiari/ personale, 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 (dorința de a fi alături de elevi, dorința de a oferi momente plăcute elevilor, lipsa familiei, îmi place ceea ce fac, 40%);
- lipsa personalului administrativ (20%);
- derivate din atribuțiile de diriginte / cadru didactic (dorința de a educa, dorința 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.

### ➤ nevoi de formare personală și profesională

Dintre nevoile menționate *pentru perioada studenției*, remarcăm necesitatea practicii exprimată de aproape jumătate dintre respondenți, ceea ce adevărește latura teoretică preponderentă a pregătirii inițiale:

Tabel: Care era cea mai mare nevoie a dv., ca persoană aflată în proces de formare (elev, student)?

	Nr. de chestionare	Pondere
practica (în consiliere / de specialitate)	9	45,0%
implicarea în diferite activități și asumarea responsabilităților, valorificarea potențialului	2	10,0%
formare / dezvoltare profesională continuă	1	5,0%
informații reale, obiective	1	5,0%
locuri de muncă	1	5,0%

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 de stat 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 (școlarul 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 și 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 care au 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 de stat sunt cele financiare, exprimate de majoritatea participanților (80%) și cele legate de recunoaștere profesională (60%). Astfel, deși consilierii din sistemul de stat se declară motivați intrinsec, sunt persoane dispuse să sacrifice nevoile personale pentru binele celorlalți și se implică în profesie în principal pentru că 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 la momentul prezent 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 la momentul prezent (1=maxim, 6 =minim)	Cât de mult sunt satisfăcute de actualul loc de muncă (1=maxim, 6 =minim)
financiare	1	6
recunoaștere profesională	2	3
formare, dezvoltare profesională continuă	3	2
timp liber	4	5
dezvoltare personala (încredere, 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 de stat 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 mediul privat 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 și foarte 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 IT și limbile străine nu reprezintă o prioritate.
- Formarea continuă este bine să se desfășoare atât formal.
- 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 / CJAP. Consilierii nu sunt foarte bine informați cu privire la sursele de formare.
- Informarea consilierilor se realizează pe filieră personală (colegi, Internet) sau instituțională. Pe filieră instituțională, informarea nu se face organizat.
- Instituțiile de stat responsabile de informarea / formarea consilierilor mai cunoscute sunt ISE / CNROP, universități, CCD. Însă nu sunt foarte vizibile.
- Lipsesc informații despre atragere de fonduri, oportunități de proiecte, urmate de informații despre piața muncii, mobilitatea studiu / muncă. Strategii de ameliorare: transparența surselor de informare / formare, colaborate intra și inter-instituțională, utilizarea TIC.
- Practicienii și-au dezvoltat abilitățile secundare solicitate în consiliere (management) prin învățare informală (colegii de specialitate). Alte aspecte remarcate la colegi: calitățile personale și abilități profesionale. Aspectele negative remarcate la colegi țin de relații tensionate în mediul de lucru.

## **Munca în echipă, rețea și instrumente utilizate**

- Munca și în echipă și în rețea este bine realizată intra (colegi, conducere) și interinstituțional (instituții de sănătate, ONG sau părinți și chiar elevi).
- Utilizare cu preponderență a testelor și instrumentelor specifice, precum și 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.

## **Relația cu beneficiarii**

- Clienții sunt preponderent elevi, părinți, profesori, studenți (pentru rețeaua MEdC) sau șomerii (pentru rețeaua MMSSF).
- Se practică majoritar consilierea individuală, de grup, la clasă în principal, în timp ce consilierea la distanță foarte rar.
- 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 (șomerii).
- Succesul și eșecul beneficiarilor este asumat realist și responsabil de consilier, cu unele excepții.
- Feedback-ul de la clienți este majoritar pozitiv, dar există și feedback negativ.

## **Personalitatea consilierului**

- Atractivitatea profesiei de consilier e dată de posibilitățile 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 din cauza sarcinilor în afara fișei postului, în principal administrative și de secretariat în care practicienii se implică din pasiune, din lipsa personalului sau prin impunerea sarcinilor de către conducere.
- În studenție, consilierii au resimțit lipsa practicii și a voluntariatului.
- 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 suprasaturată 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.
- Propuneri pentru îmbunătățirea curriculum-ului universitar (formarea inițială) cu elemente de management 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 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 CES, școala părinților, metode și tehnici de lucru cu copiii preșcolari..
- Campanii de informare cu privire la rolul TIC în consiliere și importanța limbilor străine pentru informare, mobilitate.
- Campanii de informare/ cursuri de formare cu privire la rolul învățării informale și certificarea competențelor astfel dobândite.
- Ameliorarea managementului și organizării serviciilor de consiliere prin: clarificarea denumirii ocupației, fișă a postului unitară la nivelul rețelelor MEdC respectiv MMSSF pentru evitarea suprasolicitării și preluării unor sarcini nespecifice, dezvoltarea unui sistem de comunicare mai eficient între practicienii din același județ (pagină web a fiecărui CJAP, adresă email pentru fiecare consilier, parolă pentru un forum de discuții comun, dotarea cabinetelor sau accesul consilierului la telefon), întâlniri eficiente bianuale ale coordonatorilor CJAP, baze de date cu adresele de contact ale tuturor practicienilor din rețea, manualul bunelor practici. Dezvoltarea unor structuri regionale responsabile cu menținerea permanentă a contactului între autoritatea coordonatoare (minister), instituțiile județene, practicieni.
- Ameliorarea accesului la informații privind oportunități de implicare în proiecte prin: participarea la cursuri de formare privind managementul și scrierea unui proiect sau a unei cereri de finanțare, dezvoltarea abilităților de căutare, cu ajutorul Internetului a surselor de finanțare, transparența finanțatorilor (distribuirea gratuită în școli, universități, AJOFM a ghidului participantului de proiect, afișe, pliante, diseminarea bunelor practici în școli,

- anunț public în mass-mediu și nu numai pe Internet a apelului pentru propuneri de proiecte), campanii de informare în școli, universități, AJOFM.
- Transparența furnizorilor de formare: afișe, pliante, campanii de informare în școli, universități, AJOFM cu privire la oferta de formare, dezvoltarea catalogului ofertanților, bază de date electronică accesibilă pe Internet cu ofertanții de formare.
  - Creșterea implicării instituției (școală, universitate, AJOFM) în informarea consilierilor, sprijinul conducerii pentru formarea profesională a acestora (implicarea consilierului în ședințe / consilii de administrație, diseminarea eficientă a informațiilor).
  - Creșterea vizibilității ISE-CNROP, a universităților și CCD ca ofertanți de formare.
  - Deficitul de informații despre piața muncii, mobilitatea studiu / muncă cu care se confruntă practicienii impune îmbunătățirea colaborării cu instituții de profil: AJOFM, centre de informare, institute de cercetare, surse de finanțare, practicieni din instituțiile de stat sau internaționale. Acțiuni concrete: invitarea unor reprezentanți ai consilierilor din mediul privat la întâlnirile consilierilor din rețeaua de stat, 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 spre practicieni.
  - Participarea practicienilor la diverse activități informale și nonformale bazate pe munca în echipă, și învățare prin colaborare, care să conducă la îmbunătățirea relațiilor tensionate dintre practicienii din rețea, cunoașterea resurselor personale, ameliorarea comunicării, construire unor proiecte comune.
  - Valorificarea competențelor de formatori ale consilierilor prin cursuri de formare (CJAP/ CCD/ AJOFM) sau informal, pentru pregătirea consilierilor debutanți.
  - Stagiile de formare pentru predarea Ariei Curriculare Consiliere și orientare nu au îndeplinit așteptările participanților în ceea ce privește metodele și instrumentele puse la dispoziție, aplicațiile practice, informațiile oferite, resursele și cadrul organizatoric, certificarea competențelor. Recomandăm colaborarea mai bună formator – CCD și selecția riguroasă a formatorilor din rândul consilierilor cu experiență și diplome de formator.
  - În cadrul stagiilor de formare pentru implementare ariei curriculare consiliere și orientare să se insiste pe modalitățile de implementare a acesteia de către cadrele didactice (care nu au pregătire de specialitate) prin 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 implicate în prima parte a cercetării (în județele unde selecția alternativă a fost posibilă).

Apreciem, cu atât mai mult, relația specială de comunicare a coordonatorilor CJAP 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 reprezentanților din domenii 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 schimb, 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 încărca 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 repartitii, 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.

Reprezentanți ai 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 (i.e. jud. Vaslui și Brăila), fie de participarea selectivă a elevilor de la câte una sau două filiere (i.e. București) în funcție de disponibilitatea lor. În cadrul grupului se detașează o voce care tinde să fie preluată de covârșnici, 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 servesc ca educatori. În focus grupurile din jud. Harghita și Timiș părinții nu au fost prezenți.

3. Nu avem contribuții de la grupul profesorilor din jud. 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 până în 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 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 și inspector școlar Prahova);
- întrebările închise, mai ales cele cu răspunsuri multiple (elevi Brăila).

#### 1.2 Elemente care ar fi putut contribui la impactul 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 chestionar, ceea ce ar fi asigurat relevanța răspunsurilor pentru grupul lor profesional (consilierii școlari din 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 CJAP 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<sup>10</sup>. Pe baza acestor date, am considerat oportună investigarea mai aprofundată a categoriilor 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);
- accentul comparabil pe problemele muncii, în comparație cu specifice educației (consilier de ocupare Vaslui).

1.3 Intenția conceptorilor chestionarului 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 după profilul vârstei, pregătirii, intereselor 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 (Brăila);
- workshop de creativitate și de comunicare, chestionare de aptitudini și interese (Harghita);
- discuții despre carieră în orele de consiliere, cu beneficii surprinzătoare pentru cunoașterea reciprocă a colegilor și sporirea coeziunii de grup (Harghita);

În două cazuri semnalăm lipsa unei experiențe recente (evocarea orelor de dirigenție din școala generală – București) și neparticiparea la activități de consiliere (Prahova).

1.3 **Părinții** nu par să aibă cunoștință de activități de consiliere, dar consideră că ar trebui să fie *“o preocupare din partea școlii”* (București) și că *“fiecare copil are nevoie de consiliere pentru identificarea timpurie a talentelor și de susținerea părinților”* (Brăila).

---

<sup>10</sup> Studiu efectuat după modelul studiului conceput în cadrul grupului de lucru *Formare continuă* din Euroguidance, martie 2004.

1.4 **Profesorii** participă la cursuri de specializare la CJAP 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 preocupările: 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 (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”* (Harghita).

1.5 **Personalul de conducere din învățământ** enumeră implicarea în activități ca:

- întâlniri de tip focus grup la CMAP (București);
- seminarii ale organizațiilor nonguvernamentale și
- cursul de formare a formatorilor din 2006 pentru aria curriculară consiliere și orientare (Brăila, Vaslui);
- discuții la întrunirile cadrelor didactice (Brașov).

1.6 **Studentii** din București, Prahova și Harghita nu au avut experiențe de consiliere. Studentul 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 consiliere în universitățile din Miercurea-Ciuc, însă menționează că unii profesori au și sarcina de a realiza astfel de activități cu studenții.

Studentul 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 (București), de consilierea de grup în cadrul firmei (Brașov). Din Brăila vine semnalul că în facultate *„nu se realizează pregătire practică și se observă o lipsă a pregătirii 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:

- activitatea de formare a formatorilor pentru implementarea ariei curriculare consiliere și orientare și discuțiile despre carieră din cadrul centrului universitar de informare profesională (Iași);
- focus grupul organizat de Revista „Carieră” (București)
- cooperarea cu AJOFM la nivelul claselor a XII-a (Vaslui);

- ședințele metodice cu colegii consilieri (Brașov și Prahova) și în cadrul comisiile profesionale (Vaslui și Harghita);
- clubul „Cariera mea” sub îndrumarea formatorilor abilitați printr-un proiect pentru a ajuta absolvenții și șomerii în realizarea bilanțului competențelor (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 CMAP, stagiul de formare organizat de Institutul de Științe ale Educației („Consilierea la distanță prin telefon”, proiect Leonardo da Vinci 2004), proiecte internaționale de mobilități (Harghita).

1.11 **Consilierul de ocupare** din București enumeră participarea sa și a colegilor din centru la cursul de formare pentru consilierea persoanelor cu dizabilități (2006).

Consilierul 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 mediere a muncii, iar birocrăția 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

*Itemul scrutează 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.*

#### 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, descoperă că își pot controla emoțiile, interesele și aptitudinile profesionale, se cunosc pe sine și pe ceilalți, învață cum pot ameliora comunicarea lor cu profesorii și să evite tensiunile.
- „*Problemele mele sunt cele ale oricărui adolescent, dialoghez ușor, sunt deschis și sincer*” (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: „*la copilul meu e ca și când nu am citit vreodată un tratat de psihologie*” (inspector București).
  - Studenții au descoperit că sunt receptivi în contextele de muncă și față de prieteni (București), pot valorifica îndrumările părinților, profesorilor și ale specialiștilor în construirea propriului drum de viață (Brașov, Harghita, Timiș), merită să ia în considerare tendințele pieței muncii și ceea ce le place să facă (Timiș).
  - Absolvenții au aflat despre sine că sunt buni organizatori, „*să spună la ce se pricep*”, să acorde încredere oamenilor (Vaslui).

### 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: i.e. 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 (Brăila).
- Profesorii, indiferent de specialitate, fac consilierea elevilor. Însă 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*” (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 (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 (Vaslui).
- În relația cu colegii, consilierii școlari au aflat care este rolul consultării pe marginea unor cazuri deosebite (Prahova).

#### Itemul 4

*Itemul este menit să plaseze intervențiile de consiliere într-un continuum temporal; în acest sens, încearcă să determine etapele de viață/ momentele cele mai predispușe 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.) – elev Harghita.
- „*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 începe școlarii” (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*” (Vaslui), spre a oferi elevilor o platformă solidă de alegere pe baza anticipării tendințelor (asistent social Timiș).
- Ca un element de contrast, la București s-a avansat ideea că „*specializarea la o vârstă timpurie te constrânge și nu mai ai opțiune ulterioară*” (cazul liceelor cu profil sanitar sau pedagogic înainte de 1989) – consilier școlar.
- 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 La finalul/ începutul unui ciclu de învățământ

- Consiliere pentru alegerea profilului și a liceului (elevii din București, Brașov); la elevii de clasa a VIII-a se observă o tendință de amânare a opțiunii, 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 CJAP 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. CJAP 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 atât de 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 ciclu educațional și în momente de tranziție (profesor Prahova, psiholog Timiș, psiholog București).

#### 4.3 După caz

- „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 din Harghita)
- „Să plecăm de la ceea ce își dorește copilul la un moment dat” (părinte București). În cazul său, a fost îndrumată de părinți spre liceu și facultate, ambele nepotrivite cu preferințele sale.
- Discuții cu copiii „dacă și atunci când te întreabă”. (părinte Vaslui)
- 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)
- Rolul diriginților în cazul părinților care nu participă la ședințe, 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 semnalează 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 anumite momente 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

- **Internetul** (site-uri specializate pe 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) sunt creditate 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 facilități, solicitări din partea companiilor de a recomanda spre angajare persoane de încredere, pentru a evita migrația ulterioară pe post și investițiile în „*formarea unor persoane care nu rămân*”), **CNDIPT** (prognoze ocupaționale pe termen mediu), **ISE** (proiecte de formare profesională a consilierilor) pentru consilierii practicieni.
- **Agenții de recrutare personal** pentru studenți, absolvenți, tineri în căutarea unui loc de muncă și persoane angajate.
- **Materiale informative** (broșuri, pliante, afișe) promovate și căutate de consilierii școlari; aceștia sunt convingși de utilitatea sursei în comunitatea lor profesională, dar nu regăsim mențiunea și la nivelul beneficiarilor (i.e. 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) relevante pentru angajați și consilieri 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 consilieri de ocupare.

**Familia și Internetul** 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 aceluiași 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 școlar-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.

Într-un studiu realizat de AJOFM Harghita în acest sens, familia a ieșit detașat pe primul loc, apoi școala (în principal consilierul sau dirigintele); urmează interesele elevului,

### Itemul 6

*Itemul caută să surprindă atitudinea participanților față de modificarea curriculară operată prin introducerea orelor de consiliere și orientare în trunchiul comun prin asimilarea orelor de dirigenție.*

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-diriginți **nu comunică suficient cu elevii** în întâlnirile săptămânale de la clasă; relația profesor-elev ar trebui să fie de apropiere, prietenie. Orele de dirigenție ar trebui să se desfășoare cu participarea psihologului școlar (Vaslui).

Un părinte din Brașov propune să existe o sală cu destinație specială pentru orele de consiliere din școală.

6.2 Părinții (București) apreciază introducerea orelor de consiliere și orientare în trunchiul 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 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 diriginți de modernizare a metodologiei proiectării didactice la orele de consiliere și orientare.

Cadrelor de conducere din Brăila îi caracterizează pe profesori ca un grup profesional inițial sceptic la schimbare, dar care ulterior conștientizează faptul că trebuie să se schimbe, în acest caz în raport cu tehnicile de lucru.

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 obligat, 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?” (Brăila).

Consilierul trebuie să acorde **consultanță profesorilor în legătură cu aria curriculară consiliere și orientare**, să răspundă solicitărilor abundente care vin din partea colegilor diriginți de a intra la ore în locul lor (Vaslui). Sunt unii profesori de diferite discipline care sunt interesați și ar putea face față cu succes acestor activități, alții care nu au interes și nici competențele necesare. Nu toți profesorii diriginți 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 să se facă profesionist, cu grijă, cu 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 se pune cum va reuși fiecare diriginte să își gestioneze timpul pentru a le face pe toate.” (consilier școlar Timiș)

Din Vaslui vine ideea că dirigințele trebuie să se implice mai mult în **activități extracurriculare** (i.e asistență la meciuri, participare la picnicuri).

6.6 Consilierul universitar din 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 MEdC-MMSSF<sup>11</sup> este în continuare în vigoare și prevede trei întâlniri pe lună între inspectorii AJOFM și elevi din clasele terminale din licee/ școli de arte și meserii.

---

<sup>11</sup> Decizia guvernamentală nr. 759 din 18.07.2002 *De la școală la viața profesională spre carieră*

„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

*Participanții oferă feedback în raport cu calitatea serviciilor de consiliere și orientare de care au beneficiat.*

### 7.1 Aspecte favorabile:

- Personalul de conducere din învățământ (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 CJAP**, care au organizat cursuri de consiliere pentru profesori și învățători.
- Avem cerere foarte mare pentru aceste servicii. Consilierii (Timiș) 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.
- 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)
- Studenții: „Mie mi-au fost de un real folos” (Brașov); „o nouă meserie, o nouă școală” (București).
- Tânără angajată: Importantă este promovarea consilierii, clarificarea rolului în cadrul instituției (București).

### 7.2 Aspecte care condiționează calitatea serviciilor de consiliere:

- Din punctul de vedere al școlii e eficient, dacă știe ce oferă și ce așteaptă de la consilier. Să se știe **atribuțiile și responsabilitățile consilierului** și să se raporteze la acestea. Dacă în școală consilierul e 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 (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 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 și lucrează cu situații din diferite locuri (Harghita).
- Consilierii școlari consideră că **impactul serviciilor de consiliere este direct proporțional cu calitatea lor** (Vaslui), impactul se observă atunci când clientul trimite și alte persoane (Brăila), calitatea și efectul serviciilor sunt funcție de **experiența, vocația și**

**profesionalismul consilierului** (Prahova), experiența ajută, nu numai formarea inițială (București).

- Consilierul 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; nu toate centrele înființate funcționează). Cerere din partea studenților există, dar conducerea și personalul specializat nu comunică (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 prea multe lucruri în școală, dar prea puține pentru consilierea carierei.”* (părinte Brașov)
- Efectivitatea rezultatelor obținute prin aplicarea BTPAC; eleva și consilierul școlar din Harghita sunt dezamăgiți.
- 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.
- Clienții vor rezultate personalizate de la prima testare sau ședință. Consilierul de ocupare descrie rolul său și posibilitățile de ajutorare în continuare a clientului (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 (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 responsabilitate clară, care nu poate fi apreciată procentual, dar este una foarte mare. Un aspect îngrijorător este neasumarea responsabilității din partea consilierului pentru rezultatele procesului de consiliere, din cauza împovărării cu sarcini administrative, consilierul nu este responsabil pentru că îi sunt impuse preponderent criteriile cantitative, iar nu 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 luna, 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.” (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 foarte mare. (consilier școlar Vaslui)
- Eleva din Vaslui consideră că un consilier „transmite încredere și speranță elevilor pentru a rezolva ceva”.
- Studentul din Prahova este de părere că un consilier nu „dictează”, ci numai „direcționează” succesul persoanei.
- 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 (București, Prahova).
- Personalul de conducere alocă doar o răspundere parțială consilierilor, pentru că la succesul clientului / elevului contribuie și alți factori: profesori, părinți, alți factori din comunitate. (Prahova)
- În Brăila, consilierii adaugă responsabilitatea clientului la rândul său pentru găsirea alternativelor, punerea în practică, conștientizarea rolului ședințelor de consiliere. În cazul dificultăților în familie, (i.e. 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) 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” (Harghita).
- Consilierul de ocupare spune că indiferent de indicatorii de performanță după care se raportează (i.e. câți adulți trimiși la curs, angajați în muncă, etc.), există o componentă emoțională neacoperită (i.e. cum măsurăm ridicarea moralului?) Există cazuri când consilierul se implică în terapia transferului (i.e. șomerii care vin săptămânal, persoane cu dizabilități pe care nu ai cum să îi ajuți) – București.

## 8.3 Responsabilitatea „altuia”

- Elevul din Prahova „nu crede că e treaba consilierului dacă elevul nu reușește”.
- 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

*Trecere în revistă a avantajelor și dezavantajelor pe care le conferă fiecărui participant profesia sa actuală.*

9.1 În cazul elevilor, cei de școală generală au făcut referire la profesia de elev, iar cei de liceu 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 tot 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 (personal conducere Brăila), autocunoaștere (descoperirea resurselor – 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 (i.e. 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”

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, mai 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, stress, oboseală, disproporție între efort și satisfacție
- Venitul mic și în unele cazuri statutul social scăzut „*care nu susțin 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 țăntelor 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 și din ocuparea 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, ca 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 feedback-ul de la interocutor pentru dezvoltare personală:

- „*Primesc sfaturile cu căldură, nu mă deranjează dacă sunt și mai puțin plăcute, selectez singură informația bună.*” (elevă București)
- „*Încerc să aflu cât mai multe răspunsuri, sunt o persoană care acumulează informații și 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 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 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)
- „*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, așteptând 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: elevi, părinților, 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 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 să-l dirijeze din umbră.” (părinte Brașov)

12.2 **Prietenii și colegii** sunt considerați principala alegere în cazul studenților și al tinerilor angajați în muncă.

„Pentru probleme profesionale în trecut mă sfătuiau 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 instituției.

„Consilierul ca mediator între profesor, părinte și copil” (profesor Brașov)

12.4 **Profesorii** de specialități și profesorii diriginți sunt preferați în consultările pe marginea alegerii profilului de studiu și a viitoarei cariere, de către elevi, profesori, 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, rolul notei 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

*Itemul colectează date cu privire la necesarul de resurse pentru asigurarea unei activități eficiente de consiliere.*

13.1 Consilierii practicieni reclamă o serie de resurse, dintre care pentru unele urgența s-a stins în acest an școlar 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, autoasumată de practicienilor.

*„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 (videoproiector, calculator, copiator, calculatoare, reportofoane, conexiune Internet), consumabile, mobilier adaptabil

*„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, i.e. RAVEN, Mayer-Briggs, Holland)
- Calitatea pregătirii personalului de specialitate, management adecvat al resursei umane, angajarea de personal pentru sarcinile administrative, program de lucru dedicat clienților

13.2 **Solicitările practicienilor**, desprinse din discuțiile de grup, sunt:

- Crearea posibilității de a achiziționa dotările necesare prin intermediul unor proiecte sau prin autofinanțare
- Clarificarea 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 despre piața muncii (tânără angajată București)
- Persoană cu simțul umorului (tânără angajată București)

## Itemul 14

*Tematica de interes deosebit pentru beneficiarii de consiliere, precum și cea considerată de furnizori ca având impact deosebit asupra grupurilor cu care lucrează. Tematica este privită sub aspectul produsului preconizat la sfârșitul interacțiunii de consiliere.*

14.1 Pentru elevi, apare evident interesul pentru **problematika autocunoașterii**, sub forma identificării defectelor și valorizării calităților. În diferite etape de vârstă, se reiau toate temele din programa de consiliere<sup>12</sup>, cu diferite accente și abordări, pe principiul planificării în spirală a curriculumului (Harghita).

Profesorii sunt interesați de toate temele și, în plus, de **managementul schimbării**.

Părinții preferă **explorarea zonelor de carieră, 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** (i.e. cazul formării naționale pentru aria curriculară consiliere și orientare).

„Când nu te poți ajuta singur, trebuie să te lași ajutat.” (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. Reținem ca elemente de noutate propunerile respondenților care, în diferite situații profesionale, au conștientizat nevoia unei baze de informație și de bune practici într-un domeniu. Pentru fiecare dintre aceștia, domeniul slab acoperit capătă importanța unei diferențe specifice, care îi poate abilita sau descalifica în competiția profesională. Solicitățile respective vor face obiectul atenției noastre în studii și proiecte viitoare adresate comunității consilierilor de orientare.

## Itemul 15

*Beneficiile imediate și de perspectivă aduse de exercițiul consilierii persoanei și sistemului din care face parte.*

<sup>12</sup> **Autocunoaștere și dezvoltare personală, comunicare și abilități sociale, metode de învățare și informare , planificarea carierei, stil de viață** În: Programa de consiliere și orientare, aprobată prin OMEC nr. 5286 și nr. 5287 din 09.10.2006 (clasele I-IV și V-VIII, respectiv IX-XII), nr. 3552 din 08.04.2004 privind programa pentru școlile de arte și meserii, clasele IX-X)

### 15.1 Dezvoltare personală și organizațională

- O mamă din Prahova apreciază că tematica de consiliere este binevenită în special pentru elevii cu probleme de comportament; exemplul oferit este al unui coleg din clasa copilului său, care nu a putut evita repetența chiar în urma numeroaselor discuții și intervenții „prietenești” 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 consiliere 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 (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 (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 maghiară din Ungaria; schimburi de experiență cu elevii și profesorii.

„*Este important să vezi cum este 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-muților; 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 de dirigenție 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* - Feedback pozitiv din partea unor clienți și profesori formați la CJAP 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)
- Colaborarea cu presa (consilier școlar Vaslui)

#### 16.4 Rezolvarea unor situații problematice

- Resemnificarea unei situații: scandalul la vecini (în urma sesiunilor elevul nu mai resimțea la fel de acut acele scandaluri).
- Elevul care suferea de bulimie, în urma sesiunilor a ajuns să își normalizeze comportamentul.
- 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 reușiți la admiterea în facultate; angajări ale tinerilor în companii de prestigiu (inspector Brașov).

## Bibliografie

- Agabrian, M., Millea V. *Parteneriate școală-familie-comunitate*. Institutul European, Iași: 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-educatives*. Editions Privat, Toulouse: 1994
- Bunescu, G. (coord.) *Educația părinților. Strategii și programe*. Editura Didactică și Pedagogică, București: 1997.
- Chiru, M. (et all) *Folosirea tehnologiilor informației și comunicării în consiliere, competențele și formarea practicienilor*. AFIR, București: 2003.
- 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>
- Egan, G. *The Skilled Helper. A problem-management approach to helping*. Sixth edition, Brooks/Cole Publishing Company, Pacific Grove, CA, USA, 1998.
- Educația în familie. Repere și practici actuale*. Ionescu Mihaela, Negreanu Elisabeta (coord.) Institutul de Științe ale Educației, București: 2006.
- Educația și consilierea părinților. Ghid*. Muscă, Angela. (coord.) AFIR, București: 2006.
- Jarvis, P. S. *Career Information and Counselling in the Internet Era*. In: AIOSP, Educational and Vocational Guidance Buletin 61/1998.
- Jigău, Mihai (coord.) *Consiliere și orientare. Ghid*. AFIR, București: 2000.
- Jigău, Mihai. *Consilierea carierei*. Sigma, București: 2001.
- Jigău, Mihai (coord.) *Codul etic în consiliere. Standarde de calitate în consiliere*, AFIR, București: 2004.
- Jigău, M.; Chiru, M. *Consilierea la distanță - manual*. AFIR, București: 2004.
- Jigău, Mihai. *Consilierea carierei. Un model deschis și flexibil*. AFIR, București: 2005.
- Jigău, Mihai (coord.). *Aria curriculară Consiliere și Orientare*. AFIR, București: 2005.
- Jigău, M. (coord.) *Consilierea carierei adulților*. AFIR, București: 2003.
- Jigău, M. (coord.) *Tehnologiile informatice și de comunicare în consilierea carierei*. București: AFIR, 2003.
- Jigău, M. (coord.) *Consilierea carierei. Compendiu de metode și tehnici*. AFIR, București: 2003.
- Mercier, Joyce, Garasky, S. and Mack Shelley II (eds.) *Redefining Family Policy: Implications for the 21<sup>st</sup> Century* Ames: Iowa State University Press . 2000.
- Nireșteanu, Aurel; Ardelean, Mihai. *Personalitate și profesie*. Târgu Mureș, University Press: 2001.
- Singer, Mihaela, Sarivan, Ligia *Quo vadis, Academia? Repere pentru o reformă de profunzime în învățământul superior*. București, Sigma: 2006.
- Stănculescu Elisabeta *Sociologia educației familiale*. Polirom, Iași: 1997.
- Șoitu, L., Vărăjmaș, E., Păun, E. *Consiliere familială*. Iași, Institutul European: 2001.

\*\*\* *Career Guidance. A Handbook for Policy Makers.* OECD: 2004.

\*\*\* Eurydice, Direction générale de l'éducation et de la culture *Compétences clés.* Eurydice, Bruxelles: 2002.

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

\*\*\* Ministerul Educației și Cercetării, Consiliul Național pentru Curriculum (2006) *Programe școlare pentru Aria curriculară Consiliere și orientare, clasele a IX-a – a XII-a,* OMEC Nr. 5287/2006, București.

\*\*\* Ministerul Educației și Cercetării, Consiliul Național pentru Curriculum, Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (2006) *Programă școlară pentru clasele a IX-a – a X-a, Școala de arte și meserii, Consiliere și orientare vocațională,* OMEC Nr. 3552/2004.

\*\*\* Ministerul Educației și Cercetării, Consiliul Național pentru Curriculum, Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (2006) *Programă școlară pentru anul de completare, Clasa a XI-a, Orientare și consiliere vocațională,* OMEC Nr. 3872/ 2005.

\*\*\* Ministerul Educației și Cercetării, Consiliul Național pentru Curriculum, Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (2006) *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,* OMEC Nr. 3488/2006.

\*\*\* *Ordin privind organizarea ciclului de studii universitare de licență,* Ministerul Educației și Cercetării, Nr. 3235/2005.

\*\*\* *Programe școlare pentru Aria curriculară Consiliere și orientare,* Clasele I - a IV-a, Clasele a V-a – a VIII-a, OMEC Nr. 5286/2006.

\*\*\* *Rolul părinților în sistemele educaționale din Uniunea Europeană.* Agenția Națională Socrates, Unitatea Eurydice România: 2000.

**Online:**

<http://www.ise.ro/consiliere/consiliere.html>  
<http://www.cnrop.ise.ro/resurse/capp/regcap.pdf>  
<http://euroguidance.ise.ro/Informare/Sistemuldeconsiliere/tabid/255/language/ro-RO/Default.aspx>  
<http://www.cnrop.ise.ro/resurse/capp/reg2005.pdf>  
<http://www.cnrop.ise.ro/Pub/sanosp.htm>  
[http://www.interjobs.ro/legislatie/hotararea\\_377.htm](http://www.interjobs.ro/legislatie/hotararea_377.htm)  
<http://www.anph.ro/Legislatie/hg1007.htm>  
<http://www.ciocp.ro/>  
<http://www.indaco.ro/>  
<http://portal.mmssf.ro>  
<http://www.uniunea.ro/index.php?articol=22>  
<http://www.avoconsult.ro>  
<http://www.dscllex.ro>  
<http://www.inspectmun.ro/Legislatie/LegislatieB/legislatieb.html>  
<http://www.inspectrum.ro/legislatie>  
<http://www.codulmuncii.ro>  
[http://www.anofm.ro/juridic/acte\\_normative/legea\\_nr\\_107\\_2004.htm](http://www.anofm.ro/juridic/acte_normative/legea_nr_107_2004.htm)  
<http://www.edu.ro/index.php/articles/c599>  
[http://www.juridice.ro/monitorul\\_oficial](http://www.juridice.ro/monitorul_oficial)  
<http://portal.mmssf.ro/Portal/SiteMap.do>  
<http://www.dscllex.ro/result.php?request=invatam%E2nt>  
[http://ec.europa.eu/education/policies/lll/lll\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/lll/lll_en.html)  
[http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/communication/com\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/communication/com_en.pdf)  
<http://www.etuc.org/r/214>  
<http://www.etuc.org/a/590>  
<http://www.career-dev-guidelines.org> (Canadian Standards and Guidelines for Career Development)  
<http://www.ccacc.ca/Ethics.html> (Canadian Counselling Association)  
[http://www.counseling.org/site/PageServer?pagename=resources\\_ethics](http://www.counseling.org/site/PageServer?pagename=resources_ethics) (American Counseling Association - ACA)  
<http://www.nbcc.org/ethics/webethics.htm> (National Board for Certified Counselors - NBCC)  
<http://www.uned.es/aeop/index0.htm> (Qualification Standards for Educational Guidance and Career Service Providers IAEVG)  
<http://www.oecd.org/els/education/careerguidance> (OECD Career Guidance Policy Review)  
<http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf> (Cadrul European al Calificărilor - EQF, document de lucru al Comisiei Europene – 957/ 2005)  
<http://www.eurydice.org> Rețeaua Eurydice  
<http://crccanada.org/crc/files/Competencies-English%20Druckversion2.doc> (International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners)  
<http://www.cate.co.nz/Issues/Career%20Counselling%20Competencies.pdf> Career Counselling Competencies 2006

**ANEXA 1****Elevii din școli generale, licee teoretice, licee tehnologice și**

## școli de arte și meserii

Figura 1. Distribuția lotului de elevi pe județe și tipuri de unități de învățământ

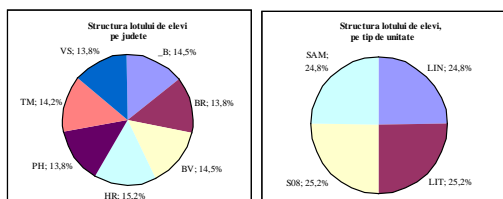
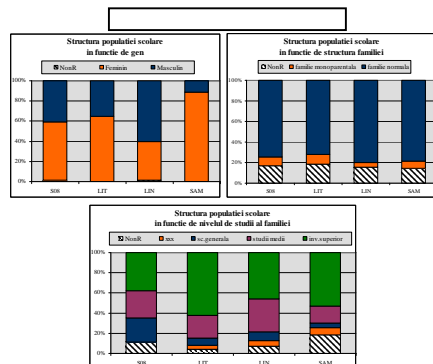


Figura 2. Caracteristicile lotului de investigație



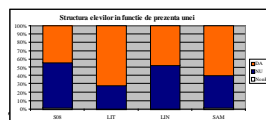
Tabel 1. Nivelul de studii al familiei

	LIN	LIT	S08	SAM	Total
sc. generala	8,6%	7,0%	23,9%	4,3%	11,0%
studii medii	32,9%	22,5%	26,8%	17,1%	24,8%
inv. superior	45,7%	62,0%	38,0%	52,9%	49,6%
NonR	7,1%	4,2%	11,3%	18,6%	10,3%

Tabel 2. Opțiunile profesionale ale elevilor

	Licee teoretice	Licee tehnologice	Școli generale	Școli de arte și meserii	Total
NU	52,9%	28,2%	54,9%	38,6%	43,6%
DA	47,1%	71,8%	43,7%	60,0%	55,7%
NonR	0,0%	0,0%	1,4%	1,4%	0,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 3. Structura elevilor în funcție de prezenta unei opțiuni profesionale



	Profesii	Licee teoretice	Licee tehnologice	Școli generale	SAM	Total
1	jurnalist/reporter	2	6		4	12
2	domeniu economic: economist, contabil, marketing	4	2	5	2	13
3	medic, stomatolog, (uman/veterinar)	1	3	5		9
4	domeniu juridic: avocat/judecător	2	4		1	7
5	biolog		1			1
6	psiholog, sociolog, asistent social, consilier	4	5	1		10
7	istoric	1	1			2
8	actor (teatru), cântăreț canto, trup[ dans	3	3		2	8
9	publicitate/relații publice & comunicare		5			5
10	filozofie		1			1

11	mate	1					1
13	poet		1				1
14	studii politice		3				3
15	farmacist	1	1				2
16	sport	2	1	3	5		11
17	filolog, limbi străine (translator, traducător)	1	4	1			6
18	armată, poliție	2	4	1			7
19	profesor		3	1			4
20	informatician	1	2	11	1		15
21	patron (businessman)		1				1
22	inginer (telecomunicații), arhitect	3			1		4
24	Asistent medical	1		2			3
26	Servicii (coafeza, ghid, agent comercial, ospătar, turism, barman)	2		4	11		17
27	lucrător (sudor)	1		2	8		11
28	resurse naturale și protecția mediului	1					1
31	ceretător			1			1
36	preot			1			1

Tabel 4. Motivația opțiunii

	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%
	Total	71	100%	71	100%	71	100%	71	100%

Tabel 5. Opțiunile elevilor de SAM și licee tehnologice după absolvire

	Opțiuni	LIT	SAM
1	continui studiile în același domeniu	32,9%	51,4%
2	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%
	Total	100,0%	100,0%

Tabel 6. Motivația opțiunii la absolvire

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

Total	100%	100%
-------	------	------

Tabel 7. Nivelul expectanțelor profesionale

		LIN	LIT	S08	SAM	Total
1	Recunoaștere profesională	47,1%	60,6%	0,0%	52,9%	40,1%
2	Remunerație bună	37,1%	36,6%	28,2%	28,6%	32,6%
3	Timp liber	20,0%	12,7%	25,4%	11,4%	17,4%
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	Dezvoltare personală (încredere în sine, inițiativă, toleranță)	45,7%	67,6%	28,2%	37,1%	44,7%

Tabel 8. Închideri la întrebările deschise referitoare la competențele considerate necesare pentru succesul în carieră de către elevii de gimnaziu.

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

Tabel 9. Închideri la întrebările deschise referitoare la competențele considerate necesare pentru succesul în carieră de către elevii de liceu și SAM

	Competențe necesare pentru succesul în carieră	LIN	LIT	SAM
1	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%
2	cunoștințe, pregătire de specialitate/ profesionalism	40,0%	40,8%	30,0%
3	interes, dorința de perfecționare, pasiune, înclinație, creativitate, originalitate, ingeniozitate, imaginație, dinamism	48,6%	33,8%	45,7%
4	spirit analitic, capacitate de sinteză, obiectivitate	14,3%	25,4%	18,6%
5	sociabilitate, spirit de echipă, amabilitate, diplomație, empatie, capacitatea de a-i asculta pe alții	0,0%	22,9%	0,0%
6	luarea deciziilor, rezolvarea de probleme, capacitate de învățare, inteligență, intuiție, libertate în gândire	15,7%	5,6%	8,6%
7	cunoaștere de sine	15,7%	0,0%	7,1%
8	curaj, perseverență, ambiție, voință, disponibilitate în asumarea riscului, tărie de caracter/morală, încredere, siguranță de sine, devotament, seriozitate, disciplină, statornicie, conștiinciozitate	2,9%	0,0%	0,0%
9	cunoștințe, pregătire de specialitate	1,4%	0,0%	0,0%
10	interes, dorința de perfecționare, pasiune, înclinație, creativitate, originalitate, ingeniozitate, imaginație, dinamism	1,4%	2,8%	2,9%
11	spirit analitic, capacitate de sinteză, obiectivitate, corectitudine	8,6%	22,5%	2,9%

Tabel 10. Ponderea surselor de formare exprimate de elevi

		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%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 1.1.

	LIN	LIT	S08	SAM	Total	LIN	LIT	S08	SAM	Total
_B	10	10	11	10	41	14,3%	14,1%	15,5%	14,3%	14,5%
BR	10	9	10	10	39	14,3%	12,7%	14,1%	14,3%	13,8%
BV	10	11	10	10	41	14,3%	15,5%	14,1%	14,3%	14,5%
HR	11	11	10	11	43	15,7%	15,5%	14,1%	15,7%	15,2%
PH	9	11	10	9	39	12,9%	15,5%	14,1%	12,9%	13,8%

TM	10	10	10	10	40	14,3%	14,1%	14,1%	14,3%	14,2%
VS	10	9	10	10	39	14,3%	12,7%	14,1%	14,3%	13,8%
Total	70	71	71	70	282	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 5 Interese profesionale

		LIN	LIT	S08	SAM	Total
1	NU	37	20	39	27	123
2	DA	33	51	31	42	157
	NonR	0	0	1	1	2
	Total	70	71	71	70	282

Tabel 13. Distribuția opțiunilor asupra variantelor selectate

		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%
9	utilizarea calculatorului	74,3%	85,9%	71,8%	52,9%
10	învățarea unei limbi străine	78,6%	88,7%	71,8%	52,9%
11	creativitate și exprimare artistică	81,4%	91,5%	69,0%	38,6%
12	ritm și mișcare	71,4%	87,3%	66,2%	42,9%

Figura 4.

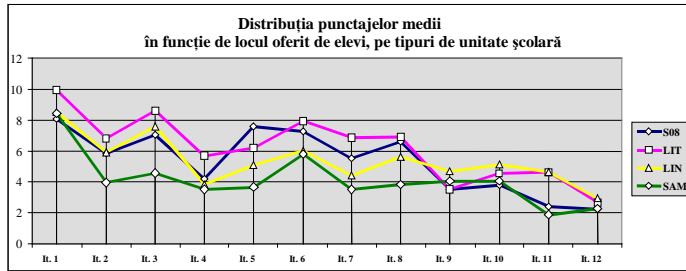


Figura 5. Nevoi de consiliere ale elevilor de gimnaziu

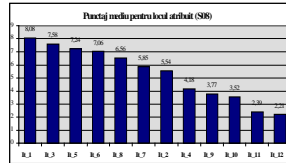


Figura 6. Nevoi de consiliere ale elevilor din licee tehnologice

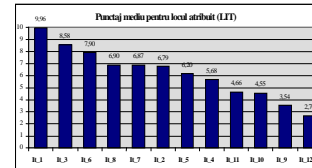


Figura 7. Nevoi de consiliere ale elevilor din licee teoretice

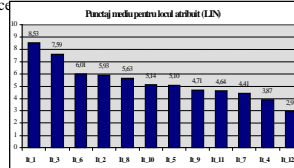
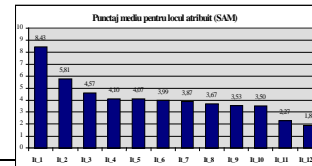


Figura 8. Nevoi de consiliere ale elevilor din SAM



Tabel 7 Nivelul expectanțelor profesionale

	Nivelul expectanțelor profesionale	LIN	LIT	S08	SAM	Total
1	Recunoaștere profesională	33	43	0	37	113
2	Remuneratie bună	26	26	20	20	92
3	Timp liber	14	9	18	8	49
4	Formare/dezvoltare profesională continuă	22	37	11	14	84
5	Relații interpersonale	11	37	15	4	67
6	Dezvoltare personală (încredere, inițiativă, toleranță)	32	48	20	26	126

Tabel 10 Surse de dobândire a competențelor

		LIN	LIT	S08	SAM	Total
1	formal	64	65	49	60	238
2	informal	2	1	4	0	7
3	ambele	0	4	4	0	8
	NonR	4	1	14	10	29
	Total	70	71	71	70	282

Tabel 19. Nivel de aspirație pentru cunoașterea unei limbi străine

	Nivel	LIN	LIT	S08	SAM	Total
1	începător	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%
2	mediu	5,7%	11,3%	9,9%	12,9%	9,9%
3	avansat	42,9%	50,7%	22,5%	11,4%	31,9%
	NonR	50,0%	36,6%	66,2%	71,4%	56,0%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 9. Distribuția punctajelor medii pe tipuri de unitate de învățământ

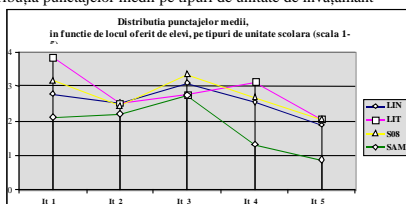


Figura 10

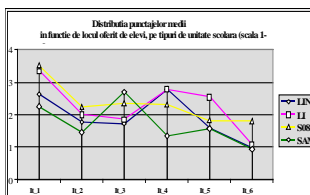


Figura 11.

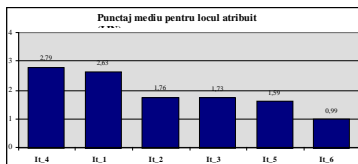


Figura 12.

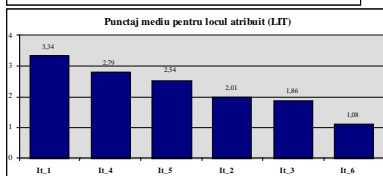


Figura 13.

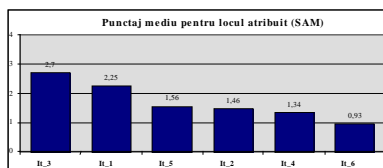
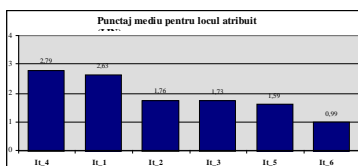


Figura 14.



Tabel 20. Ierarhia nevoilor de informare ale elevilor (distribuția opțiunilor asupra variantelor selectate)

Nevoilor de informare	LIN	LIT	S08	SAM
posibilități de educație și formare profesională	81,4%	95,8%	90,1%	57,1%
posibilități de muncă în țară	81,4%	90,1%	85,9%	60,0%
posibilități de muncă în străinătate	81,4%	90,1%	91,5%	67,1%
posibilități de promovare în domeniul preconizat	84,3%	93,0%	85,9%	45,7%
servicii sociale disponibile (sănătate, îngrijire /recuperare, timp liber etc.)	75,7%	91,5%	85,9%	40,0%

Tabel 21. Punctaj mediu, în funcție de locul atribuit

Nevoilor de informare		LIN	LIT	S08	SAM
posibilități de educație și formare profesională	It_1	2,80	3,85	3,18	2,11
posibilități de muncă în țară	It_2	2,53	2,51	2,46	2,19
posibilități de muncă în străinătate	It_3	3,09	2,76	3,37	2,74
posibilități de promovare în domeniul preconizat	It_4	2,56	3,13	2,68	1,33
servicii sociale disponibile (sănătate, îngrijire /recuperare, timp liber etc.)	It_5	1,87	2,04	2,04	0,89

Tabel 22.

S08	Distributie		Loc atribuit					NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5		

Puntaj			5	4	3	2	1	0	
It_1	64	90,1%	18	17	14	11	4	7	3,18
It_2	61	85,9%	10	13	11	13	14	10	2,46
It_3	65	91,5%	31	11	6	5	12	6	3,37
It_4	61	85,9%	8	18	12	19	4	10	2,68
It_5	61	85,9%	8	2	18	10	23	10	2,04

Tabel 23.

	Distributie		Loc atribuit						Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	NonR	
Puntaj			5	4	3	2	1	0	
It_1	64	90,1%	28,1%	26,6%	21,9%	17,2%	6,3%	10,9%	3,18
It_2	61	85,9%	16,4%	21,3%	18,0%	21,3%	23,0%	16,4%	2,46
It_3	65	91,5%	47,7%	16,9%	9,2%	7,7%	18,5%	9,2%	3,37
It_4	61	85,9%	13,1%	29,5%	19,7%	31,1%	6,6%	16,4%	2,68
It_5	61	85,9%	13,1%	3,3%	29,5%	16,4%	37,7%	16,4%	2,04

Tabel 24.

LIT	Distributie		Loc atribuit						Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	NonR	
Puntaj			5	4	3	2	1	0	
It_8_1	68	95,8%	36	12	6	13	1	3	3,85
It_8_2	64	90,1%	4	17	17	13	13	7	2,51
It_8_3	64	90,1%	10	16	16	12	10	7	2,76
It_8_4	66	93,0%	15	16	17	14	4	5	3,13
It_8_5	65	91,5%	10	5	8	9	33	6	2,04

Tabel 25.

	Distributie		Loc atribuit						Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	NonR	
Puntaj			5	4	3	2	1	0	
It_8_1	68	95,8%	52,9%	17,6%	8,8%	19,1%	1,5%	4,4%	3,85
It_8_2	64	90,1%	6,3%	26,6%	26,6%	20,3%	20,3%	10,9%	2,51
It_8_3	64	90,1%	15,6%	25,0%	25,0%	18,8%	15,6%	10,9%	2,76
It_8_4	66	93,0%	22,7%	24,2%	25,8%	21,2%	6,1%	7,6%	3,13
It_8_5	65	91,5%	15,4%	7,7%	12,3%	13,8%	50,8%	9,2%	2,04

Tabel 26

LIN	Distributie		Loc atribuit						Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	NonR	
Puntaj			5	4	3	2	1	0	
It_8_1	57	81,4%	17	14	12	5	9	13	2,80
It_8_2	57	81,4%	9	17	12	9	10	13	2,53
It_8_3	57	81,4%	24	14	7	7	5	13	3,09
It_8_4	59	84,3%	12	7	16	19	5	11	2,56
It_8_5	53	75,7%	8	8	6	10	21	17	1,87

Tabel 27.

	Distributie		Loc atribuit						Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	NonR	
Puntaj			5	4	3	2	1	0	
It_8_1	57	81,4%	29,8%	24,6%	21,1%	8,8%	15,8%	22,8%	2,80
It_8_2	57	81,4%	15,8%	29,8%	21,1%	15,8%	17,5%	22,8%	2,53

It_8_3	57	81,4%	42,1%	24,6%	12,3%	12,3%	8,8%	22,8%	3,09
It_8_4	59	84,3%	20,3%	11,9%	27,1%	32,2%	8,5%	18,6%	2,56
It_8_5	53	75,7%	15,1%	15,1%	11,3%	18,9%	39,6%	32,1%	1,87

Tabel 28

SAM	Distributie		Loc atribuit					NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5		
Puntaj			5	4	3	2	1	0	
It_8_1	40	57,1%	20	5	4	5	6	30	2,11
It_8_2	42	60,0%	11	16	7	5	3	28	2,19
It_8_3	47	67,1%	25	6	11	5	0	23	2,74
It_8_4	32	45,7%	5	4	11	7	5	38	1,33
It_8_5	28	40,0%	2	6	1	6	13	42	0,89

Tabel 29

	Distributie		Loc atribuit					NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5		
Puntaj			5	4	3	2	1	0	
It_8_1	40	57,1%	50,0%	12,5%	10,0%	12,5%	15,0%	75,0%	2,11
It_8_2	42	60,0%	26,2%	38,1%	16,7%	11,9%	7,1%	66,7%	2,19
It_8_3	47	67,1%	53,2%	12,8%	23,4%	10,6%	0,0%	48,9%	2,74
It_8_4	32	45,7%	15,6%	12,5%	34,4%	21,9%	15,6%	118,8%	1,33
It_8_5	28	40,0%	7,1%	21,4%	3,6%	21,4%	46,4%	150,0%	0,89

Tabel 30

		LIN	LIT	S08	SAM	Total
1	NU	34	30	26	35	125
2	DA	26	41	44	29	140
	NonR	10	0	1	6	17
	Total	70	71	71	70	282

Tabel 31 Ai beneficiat până acum de consiliere și orientare?

		LIN	LIT	S08	SAM	Total
1	NU	48,6%	42,3%	36,6%	50,0%	44,3%
2	DA	37,1%	57,7%	62,0%	41,4%	49,6%
	NonR	14,3%	0,0%	1,4%	8,6%	6,0%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 32.

		LIN	LIT	S08	SAM	Total
1	ore în curriculum școlar	33	54	0	35	122
2	cabinet specializat	0	0	35	0	35

Tabel 33. Aspecte apreciate pozitiv de elevi în relația cu consilierul (distribuția opțiunilor asupra variantelor selectate)

	variante răspuns	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%

Tabel 34 Punctaj mediu, în funcție de locul atribuit

	LIN	LIT	S08	SAM
It_10_1	2,63	3,34	3,52	2,25
It_10_2	1,76	2,01	2,23	1,46
It_10_3	1,73	1,86	2,34	2,70
It_10_4	2,79	2,79	2,31	1,34
It_10_5	1,59	2,54	1,82	1,56
It_10_6	0,99	1,08	1,80	0,93

Tabel 35

S08	Distributie		Loc atribuit						NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6		
Puntaj			6	5	4	3	2	1	0	
It_1	52	73,2%	31	5	5	2	4	5	19	3,52
It_2	42	59,2%	10	5	8	8	6	5	29	2,23
It_3	42	59,2%	7	13	7	7	2	6	29	2,34
It_4	44	62,0%	8	9	7	9	5	6	27	2,31
It_5	41	57,7%	4	6	6	9	8	8	30	1,82
It_6	41	57,7%	5	5	6	5	14	6	30	1,80

Tabel 36

LIT	Distributie		Loc atribuit						NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6		
puntaj			6	5	4	3	2	1	0	
It_1	47	66,2%	25	9	7	3	2	1	24	3,34
It_2	43	60,6%	1	8	11	12	6	5	28	2,01
It_3	44	62,0%	2	5	6	12	16	3	27	1,86
It_4	45	63,4%	14	13	5	5	6	2	26	2,79
It_5	45	63,4%	8	8	15	6	6	2	26	2,54
It_6	38	53,5%	3	2	0	6	4	23	33	1,08

Tabel 37

S08	Distributie		Loc atribuit						NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6		
puntaj			6	5	4	3	2	1	0	
It_1	52	73,2%	59,6%	9,6%	9,6%	3,8%	7,7%	9,6%	36,5%	3,52
It_2	42	59,2%	23,8%	11,9%	19,0%	19,0%	14,3%	11,9%	69,0%	2,23
It_3	42	59,2%	16,7%	31,0%	16,7%	16,7%	4,8%	14,3%	69,0%	2,34
It_4	44	62,0%	18,2%	20,5%	15,9%	20,5%	11,4%	13,6%	61,4%	2,31
It_5	41	57,7%	9,8%	14,6%	14,6%	22,0%	19,5%	19,5%	73,2%	1,82
It_6	41	57,7%	12,2%	12,2%	14,6%	12,2%	34,1%	14,6%	73,2%	1,80

Tabel 38

LIT	Distributie		Loc atribuit						NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6		
puntaj			6	5	4	3	2	1	0	
It_1	47	66,2%	53,2%	19,1%	14,9%	6,4%	4,3%	2,1%	51,1%	3,34
It_2	43	60,6%	2,3%	18,6%	25,6%	27,9%	14,0%	11,6%	65,1%	2,01
It_3	44	62,0%	4,5%	11,4%	13,6%	27,3%	36,4%	6,8%	61,4%	1,86
It_4	45	63,4%	31,1%	28,9%	11,1%	11,1%	13,3%	4,4%	57,8%	2,79
It_5	45	63,4%	17,8%	17,8%	33,3%	13,3%	13,3%	4,4%	57,8%	2,54
It_6	38	53,5%	7,9%	5,3%	0,0%	15,8%	10,5%	60,5%	86,8%	1,08

Tabel 39

LIN	Distributie		Loc atribuit						NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6		
Puntaj			6	5	4	3	2	1	0	
It_1	39	54,9%	20	7	2	6	2	2	32	2,63
It_2	36	50,7%	5	5	4	12	8	2	35	1,76
It_3	33	46,5%	7	6	5	5	6	4	38	1,73
It_4	41	57,7%	16	9	11	3	2	0	30	2,79
It_5	34	47,9%	2	6	8	6	9	3	37	1,59
It_6	33	46,5%	3	1	3	2	5	19	38	0,99

Tabel 40

LIN	Distributie		Loc atribuit						NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6		
Puntaj			6	5	4	3	2	1	0	
It_1	39	54,9%	51,3%	17,9%	5,1%	15,4%	5,1%	5,1%	82,1%	2,63
It_2	36	50,7%	13,9%	13,9%	11,1%	33,3%	22,2%	5,6%	97,2%	1,76
It_3	33	46,5%	21,2%	18,2%	15,2%	15,2%	18,2%	12,1%	115,2%	1,73
It_4	41	57,7%	39,0%	22,0%	26,8%	7,3%	4,9%	0,0%	73,2%	2,79
It_5	34	47,9%	5,9%	17,6%	23,5%	17,6%	26,5%	8,8%	108,8%	1,59
It_6	33	46,5%	9,1%	3,0%	9,1%	6,1%	15,2%	57,6%	115,2%	0,99

Tabel 41

SAM	Distributie		Loc atribuit						NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6		
Puntaj			6	5	4	3	2	1	0	
It_1	31	43,7%	19	6	2	1	2	1	40	2,25
It_2	27	38,0%	4	4	8	7	3	1	44	1,46
It_3	39	54,9%	22	5	5	2	4	1	32	2,70
It_4	28	39,4%	4	5	1	11	2	5	43	1,34
It_5	30	42,3%	9	3	4	2	8	4	41	1,56
It_6	25	35,2%	2	2	6	1	3	11	46	0,93

Tabel 42

SAM	Distributie		Loc atribuit						NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6		
Puntaj			6	5	4	3	2	1	0	
It_1	31	43,7%	61,3%	19,4%	6,5%	3,2%	6,5%	3,2%	129,0%	2,25
It_2	27	38,0%	14,8%	14,8%	29,6%	25,9%	11,1%	3,7%	163,0%	1,46
It_3	39	54,9%	56,4%	12,8%	12,8%	5,1%	10,3%	2,6%	82,1%	2,70
It_4	28	39,4%	14,3%	17,9%	3,6%	39,3%	7,1%	17,9%	153,6%	1,34
It_5	30	42,3%	30,0%	10,0%	13,3%	6,7%	26,7%	13,3%	136,7%	1,56
It_6	25	35,2%	8,0%	8,0%	24,0%	4,0%	12,0%	44,0%	184,0%	0,93

Tabel 43

		LIN	LIT	S08	SAM	Total
1	atmosfera caldă, prietenească	51	59	52	38	200
2	informații obiective	25	42	33	16	116
3	grup de discuții pe teme de interes	26	42	31	31	130
4	posibilitatea de a mă exprima	34	47	33	26	140
5	instrumente de autocunoaștere	27	50	32	18	127
6	activități de proiect, acțiuni comunitare	15	31	26	16	88

Tabel 44 Ce așteaptă elevii 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%

Tabel 45. Preferințele elevilor în discutarea problemelor personale

		LIN	LIT	S08	SAM	Total
1	familie	43	45	57	50	195
2	consilier/psiholog	12	20	19	7	58
3	colegi	17	12	19	16	64
4	prieten(i)	44	52	33	41	170
5	forum electronic	1	5	5	4	15
6	jurnal personal	4	10	11	1	26
7	reflecție personală	8	26	6	4	44
8	nimeni	7	3	6	6	22

Tabel 46. Preferințele elevilor în 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%

Tabel 47

	profesii	LIN		LIT		S08		SAM		Total	
		Mam a	Ta ta	Mama	Tata	Mama	Tata	Mama	Tata	Mama	Tata
1	operator CTC	0	9	2	5	2	10	2	3	6	27
2	cofetar, agent comercial, barman, factor poștal, vânzătoare, coafeză, muncitor, gestionar	17		8	2	5	16	18		48	18
3	casnică	17	7	12	10	8	3	20	2	57	22
4	menajeră	0		1		7	7	0		8	7
5	inginer/grafician	3		6	1	8	2	1	1	18	4
6	profesor, educator, învățător	2	1	8	6	2	2	0		12	9
7	artist instrumentist, cântăreț biserică	0	6	2	5	2	1	0	1	4	13
8	administrator rețea	0	17	2	14	2		0	28	4	59
9	economist, contabil, funcționar public	3	4	5	4	6	1	2	4	16	13
10	judecător	0	2	1	2	1	1	1	2	3	7
11	farmacist	0		1		1	1	0		2	1
12	confectioner încălțăminte, lucrător, croitor	8	2	8	2	1	1	4	1	21	6
13	electrician, agent hidrolog	0		0	2	1	3	0		1	5

14	secretara, bibliotecar, referent, dispecer	0		2	3	4	1	0		6	4
15	asistent social, babysitter, asistent maternal	3	2	2	3	7	1	1	2	13	8
16	patron	2	4	3	3	4	7	2	2	11	16
17	pensionar caz de boala, concediu copil	5	1	3		2	1	4		14	2
18	șomer	1	1	1		0	1	1		3	2
19	agent pază	1	1	0		0	2	0	2	1	5
20	asistent medical	1	2	0		0		0	1	1	3
21	agricultor	1		0		0		0	1	1	1

Tabel 48

	Structura familială	LIN	LIT	S08	SAM		LIN	LIT	S08	SAM	
1	mamă, tată, copii	50	47	49	51	197	71,4%	66,2%	69,0%	72,9%	69,9%
2	mamă, tată, copii plus alți membri	6	4	4	4	18	8,6%	5,6%	5,6%	5,7%	6,4%
3	un singur părinte	3	7	6	5	21	4,3%	9,9%	8,5%	7,1%	7,4%
	NonR	11	13	12	10	46	15,7%	18,3%	16,9%	14,3%	16,3%

Tabel 49 Structuri în funcție de gen

Genul	LIN	LIT	S08	SAM	Total	LIN	LIT	S08	SAM	Total
Feminin	27	46	41	62	176	38,6%	64,8%	57,7%	88,6%	62,4%
Masculin	42	25	29	8	104	60,0%	35,2%	40,8%	11,4%	36,9%
NonR	1		1		2	1,4%	0,0%	1,4%	0,0%	0,7%
Total	70	71	71	70	282	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 50 Structuri în funcție de structura familială

		LIN	LIT	S08	SAM	Total	LIN	LIT	S08	SAM	Total
1	mamă, tată, copii	50	47	49	51	197	71,4%	66,2%	69,0%	72,9%	69,9%
2	mamă, tată, copii plus alți membri	6	4	4	4	18	8,6%	5,6%	5,6%	5,7%	6,4%
3	un singur părinte	3	7	6	5	21	4,3%	9,9%	8,5%	7,1%	7,4%
	NonR	11	13	12	10	46	15,7%	18,3%	16,9%	14,3%	16,3%

Tabel 51 Profesii: studii necesare practicării profesiei

1	operator CTC	studii medii
2	cofetar, agent comercial, barman, factor poștal, vânzătoare, coafeză, muncitor, gestionar	sc.generala
3	casnică	xxx
4	menajeră	sc.generala
5	inginer/grafician	inv.superior
6	profesor, educator, învățător	inv.superior
7	artist instrumentist, cântăreț biserică	studii medii
8	administrator rețea	inv.superior
9	economist, contabil, funcționar public	inv.superior
10	judecător	inv.superior
11	farmacist	inv.superior
12	confectioner încălțăminte, lucrător, croitor	sc.generala
13	electrician, agent hidrolog	sc.generala
14	secretara, bibliotecar, referent, dispecer	studii medii
15	asistent social, babysitter, asistent maternal	studii medii
16	patron	inv.superior
17	pensionar caz de boala, concediu copil	xxx
18	șomer	xxx
19	agent pază	studii medii

20	asistent medical	studii medii
21	agricultor	sc.generala

Tabel 52 Ai o optiune profesională în acest moment?

	Genul	Da	Nu	NonR	Total	% Da	hi-patrat
Gen	feminin	101	74	1	176	57,4%	0,4
	masculin	56	48		104	53,8%	
	NonR		1	1	2	0,0%	
Structura familiei	familie tradițională	116	98	1	215	54,0%	1,2
	fam. monoparentală	14	7		21	66,7%	
	NonR	27	18	1	46	58,7%	
Studii fam.	școală generală	17	14		31	54,8%	3,5
	studii medii	33	37		70	47,1%	
	studii superioare	84	55	1	140	60,0%	
	NonR	17	11	1	29	58,6%	
	Total	157	123	2	282	55,7%	

## ANEXA 2 PĂRINȚI

Tabel 1 Vârsta părinților

Nr. crt.	Vârsta părinților	Mama	Tata	Mama	Tata
1.	20-35 de ani	15	10	21,4%	14,3%
2.	36- 50 de ani	44	47	62,9%	67,1%
3.	51- 64 de ani	6	5	8,6%	7,1%
	NonR	5	8	7,1%	11,4%
	Total	70	70	100,0%	100,0%

Tabel 2 Distribuția pe sexe a părinților participanți

	Sex		
1	Feminin	55	78,6%
2	Masculin	13	18,6%
3	NonR	2	2,9%
4	Total	70	100,0%

Tabel 3 Structura familiei

	Structura familiei	Mama	Tata
1.	Nucleară (mamă, tată, copii)	57	81,4%
2.	Extinsă (mamă, tată, copii, alți membri de familie)	3	4,3%
3.	Monoparentală (un singur părinte)	9	12,9%
	NonR	1	1,4%
	Total	70	100,0%

Tabel 4 Nivelul de educație

	Studii	Mama	Tata	Repondent	
1.	Școală generală obligatorie	3	0	3	4,3%
2.	Învățământ profesional	3	5	3	4,3%
3.	Liceu	25	21	25	35,7%
4.	Învățământ postliceal	0	1	1	1,4%
5.	Studii universitare	27	28	28	40,0%
6.	Studii postuniversitare	1	1	1	1,4%
	NonR			9	12,9%
	Total	59	56	61	

Tabel 5 Profesia părinților

Nr. crt.	Grupe ocupaționale (cf. Codului Ocupațiilor din România)	Mama	Tata	Mama	Tata
1	Funcționari înalți în unități economice, sociale, politice (manageri)	9	7	12,9%	10,0%
2	Ocupații intelectuale și științifice	28	25	40,0%	35,7%
3	Tehnicienii, maiștri, învățători, educatoare	4	5	5,7%	7,1%
4	Funcționari administrativi	6	2	8,6%	2,9%
5	Servicii și comerț	6		8,6%	0,0%
6	Agricultură, silvicultură, pescuit			0,0%	0,0%
7	Meșteșugari, lucrători artizanat			0,0%	0,0%
8	Operatori instalații și mașini	7	19	10,0%	27,1%
9	Muncitori necalificați		1	0,0%	1,4%
10	Armată, aviație, marină		3	0,0%	4,3%

11	Pensionar, casnică	7	1	10,0%	1,4%
12.	Șomer			0,0%	0,0%
	NonR	3	7	4,3%	10,0%
	Total	70	70	100,0%	100,0%

Tabel 6 Frecvența școlară a copilului

	Frecvența școlară		
1	Foarte bună	51	72,9%
2	Bună	17	24,3%
3	Slabă	2	2,9%
4	Total	70	100,0%

Disciplinele școlare preferate de copii (în opinia părinților)

Tabel 7

	Discipline școlare	În cifre	Procente
1	Limba română	32	45,7%
2	Geografie	14	20,0%
3	Muzică	4	5,7%
4	Matematica	26	37,1%
5	Cunoașterea mediului	3	4,3%
6	Limba engleză	26	37,1%
7	Istorie	15	21,4%
8	Informatică	12	17,1%
9	Biologie	12	17,1%
10	Psihologie	5	7,1%
11	Contabilitate	2	2,9%
12	Pedagogie	3	4,3%
13	Abilități	2	2,9%
14	Educație fizică	14	20,0%
15	Desen	7	10,0%
16	Chimie – Fizică	15	21,4%
17	Religie	4	5,7%

Tabel 8 Relaționarea copilului cu colegii de clasă

	Relaționarea cu colegii	În cifre	Procente
1	cooperare	47	67,1%
2	con 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%
	Total	70	100%

Tabel 9 Relațiile de colaborare a familiei cu profesorii clasei

	Relațiile cu profesorii		

1	Foarte bune	35	50,0%
2	Bune	33	47,1%
3	Dificile	2	2,9%
4	Total	70	100,0%

Tabel 10 Principalele ocazii în care părinții au venit la școală

	1. Ședințe cu părinții	2. Activități extrașcolare	3. Activități educaționale pentru părinți	4. Participare la Consiliul de administrație	5. Solicitarea dirigintei	6. Altele	Total
1	68	0	0	0	0	5	73
2	1	33	0	0	0	1	35
3	0	1	7	0	0	2	10
4	0	2	1	5	0	1	9
5	1	5	6	2	1	2	17
6	0	0	0	0	0	1	1
	70	41	14	7	1	12	145

Tabel 11 Preocupările copilului în timpul liber

	Preocupările copilului	Procente
1.	Calculator	55,7%
2.	Activități în aer liber (jocuri, plimbări, excursii, drumeții)	50,0%
3.	Arte (muzică, fotografie, desen)	42,9%
4.	Sport (arte marțiale, volei, parașutism)	37%
5.	Lectură	35,7%
6.	Vizionare TV	11,4%
7.	Participări la evenimente artistice (concerte, filme)	11,4%
8.	Învățarea/ pregătirea pentru școală	7,1%

Tabel 12 Situațiile în care părintele ar apela la consiliere pentru propriul copil

Situatii de consiliere pentru propriul copil	Distribuție		Loc atribuit									NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6	7	8			
Punctaj			8	7	6	5	4	3	2	1	0		
Alegerea școlii	64	91,4%	18	23	13	5	4	1	0	0	6		6,10
Alegerea profesiei	50	71,4%	1	10	18	8	7	1	0	5	20		3,74
Autocunoaștere	35	50,0%	1	0	8	10	7	5	1	3	35		2,20
Comunicare, rezolvarea conflictelor	23	32,9%	1	0	0	6	3	5	2	6	47		1,07
Dificultăți de comportament	14	20,0%	1	0	0	0	4	3	1	5	56		0,57
Adaptare școlară (eșec, abandon, frecvență școlară)	6	8,6%	0	0	0	0	0	4	0	2	64		0,20
Supradotare intelectuală	4	5,7%	0	0	0	0	0	0	4	0	66		0,11
Testare psihologică	3	4,3%	0	0	0	0	0	0	0	3	67		0,04

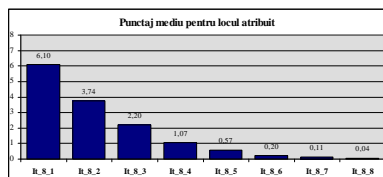


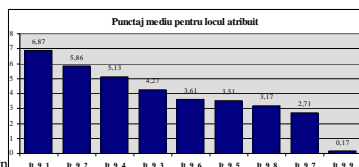
Figura 1

Tabel 13 Informațiile necesare în calitate de părinte

Informații solicitate de părinți	Distribuție		Loc atribuit									NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Punctaj			9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	
1.Educație	63	90,0%	30	12	7	3	6	3	2	0	0	7	6,87
2.Sprijin în învățare	58	82,9%	11	17	10	12	5	0	2	1	0	12	5,86
3.Timp liber	56	80,0%	2	4	11	8	14	8	4	5	0	14	4,27
4.Comunicare	51	72,9%	11	14	11	5	3	5	2	0	0	19	5,13

5.Rezolvarea conflictelor	47	67,1%	3	4	7	9	6	5	8	5	0	23	3,51
6.Sănătate, igienă	48	68,6%	4	3	6	8	7	12	4	4	0	22	3,61
7.Legislație	47	67,1%	0	5	4	2	2	10	12	12	0	23	2,71
8.Piața muncii	52	74,3%	7	1	2	5	5	3	12	17	0	18	3,17
9. Altele: Prezența părinților la școală	2	2,9%	0	0	1	0	1	0	0	0	0	68	0,17

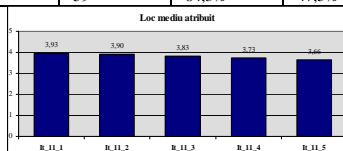
Figura 2



Tabel 14 Situații în

Situații de consiliere părinți	Distribuție		Loc atribuit						NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5			
Punctaj			5	4	3	2	1	0		
Dificultăți personale	63	90,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	3,90
Conflicte în cuplu, familie	60	85,7%	26,7%	73,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	3,66
Îmbunătățirea comunicării părinte-copil	60	85,7%	61,7%	35,0%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	3,93
Sprrijin al copilului în învățare	60	85,7%	50,0%	48,3%	0,0%	1,7%	0,0%	0,0%	16,7%	3,83
Găsirea unui loc de muncă / promovare în carieră	59	84,3%	47,5%	50,8%	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	18,6%	3,73

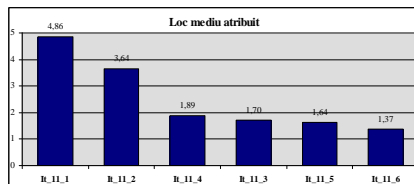
Figura 3



Tabel 15 Tipul de sprijin solicitat de părinți

Tipul de sprijin solicitat	Distribuție		Loc atribuit						NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6		
Punctaj			6	5	4	3	2	1	0	
1. Informare	62	88,6%	67,7%	21,0%	6,5%	3,2%	0,0%	1,6%	12,9%	4,86
2. Consiliere	51	72,9%	31,4%	49,0%	9,8%	7,8%	2,0%	0,0%	37,3%	3,64
3. Asistență socială	39	55,7%	2,6%	10,3%	28,2%	20,5%	25,6%	12,8%	79,5%	1,70
4. Sprijin financiar	40	57,1%	10,0%	17,5%	20,0%	17,5%	15,0%	20,0%	75,0%	1,89
5. Psihoterapie	40	57,1%	5,0%	5,0%	27,5%	17,5%	25,0%	20,0%	75,0%	1,64
6. Rețele de înțajutorare	36	51,4%	5,6%	8,3%	13,9%	22,2%	19,4%	30,6%	94,4%	1,37

Figura 4



Tabel 16 Participarea părinților la programe de consiliere

	Participarea părinților la programe de consiliere	În cifre	Procente
1	DA	16	22,9%

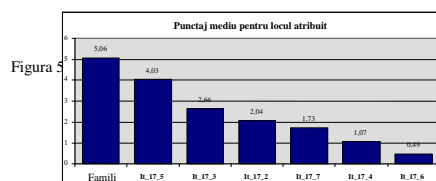
2	NU	52	74,3%
	NonR	2	2,9%
	Total	70	100,0%

Tabel 17 Forma de realizare a programului de consiliere

	Forma de realizare a programului de consiliere	În cifre	Procente
1	față în față	8	11,4%
2	grup	7	10,0%
3	la distanță	0	0,0%
	Total	70	100,0%

Tabel 18 Persoanele consultate pentru rezolvarea dilemei parentale

Persoane consultate	Distribuție		Loc atribuit							NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6	7		
Punctaj			7	6	5	4	3	2	1	0	
Familie	55	78,6%	31	20	2	1	1	0	0	15	5,06
Colegi de serviciu	33	47,1%	2	6	7	6	10	2	0	37	2,04
Prieteni	37	52,9%	3	8	15	9	2	0	0	33	2,66
Vecini	23	32,9%	1	2	0	5	8	5	2	47	1,07
Copilul însuși	45	64,3%	25	11	6	2	1	0	0	25	4,03
Presă/ media	15	21,4%	1	1	0	1	1	3	8	55	0,49
Consilier	27	38,6%	5	3	8	4	1	3	3	43	1,73



Tabel 19 Colaborarea părinte- consilier școlar

	Colaborarea părinte- consilier școlar	În cifre	Procente
1	Foarte bună	29	41,4%
2	Bună	11	15,7%
3	Slabă	5	7,1%
	Non răspuns	25	35,7%
	Total	70	100,0%

Tabel 20 Modalități de ameliorare a activității consilierilor (în opinia părinților)

	Modalități de ameliorare a activității consilierilor	În cifre	Procente
1.	Competențe și abilități profesionale	18	25,7%
2.	Formare continuă, supervizare	10	14,3%
3.	Alocarea unui număr mai mare de ore, activități, posturi	10	14,3%
4.	Aprecieri ale muncii consilierului	3	4,3%
5.	Resurse financiare	2	2,9%
6.	Colaborarea cu alți factori	6	8,6%

## ANEXA 3 STUDENȚI

Tabel 1 Profilul de studii

	Profil de studiu	Lot de studenți	
		În cifre	Procente
1.	Universitar	61	75,30%
2.	Artistic	0	0
3.	Tehnic	10	12,34%
4.	Economic	8	9,87%
5.	Agricol	0	0
	NonR	2	2,46%
	Total	81	100%

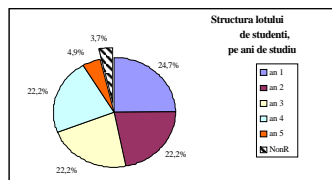
Tabel 2 Domenii de studiu

	Domenii de studiu	În cifre	Procente
1.	Științele naturii	1	1,23%
2.	Științe umaniste	9	11,11%
3.	Științe juridice	7	8,64%
4.	Științe economice	8	9,87%
5.	Științe sociale și politice	43	53,08%
6.	Arte	1	1,23%
7.	Științe inginerești	10	12,34%
	NonR	2	2,46%
	Total răspunsuri	81	100%

Tabel 3 Universități

Universități	Nr. de studenți
1.Universitatea București	10
2.Universitatea "Constantin Brâncoveanu"	6
3.Universitatea "Danubius"	1
4.Universitatea "Dunărea de Jos" Galați	1
5.Universitatea "Spiru Haret"	10
6.Universitatea "Babeș Bolyai" Cluj Napoca	1
7.Universitatea de Constructii București	1
8. Universitatea de Petrol si Gaze Ploiești	7
9.Universitatea de Vest	5
10.Universitatea Ecologică din București, filiala Brăila	3
11.Universitatea Politehnica din Timișoara	4
12. Universitatea Sapienția	7
13. Universitatea Transilvania	23
NonR	2
Total	81

Situație educațională  
Anul de studiu  
Figura 1



Tabel 4 Vârsta subiecților

Vârsta subiecților	În cifre	Procente
19- 25 ani	61	75,30%
26- 35 de ani	13	16,04%
36- 45 de ani	5	6,17%
NonR	2	2,46%
Total	81	100%

Tabel 5 Distribuția pe sexe a subiecților investigați:

	Distribuția pe sexe	În cifre	Procente
1	Feminin	55	67,9%
2	Masculin	26	32,1%
	Total	81	100,0%

Tabel 6 Principalele situații în care studenții au discutat cu un consilier

Situații de consiliere	Distribuție		Loc atribuit							NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6	7		
Punctaj			7	6	5	4	3	2	1	0	
1. Informare	62	76,5%	22,6%	19,4%	24,2%	12,9%	8,1%	4,8%	8,1%	30,6%	3,74
2. Carieră	66	81,5%	36,4%	30,3%	15,2%	4,5%	9,1%	3,0%	1,5%	22,7%	4,60
3. Tehnici de căutare a unui loc de muncă	59	72,8%	18,6%	25,4%	11,9%	10,2%	20,3%	8,5%	5,1%	37,3%	3,40
4. Probleme personale	60	74,1%	28,3%	11,7%	13,3%	11,7%	5,0%	15,0%	15,0%	35,0%	3,27
5. Dificultăți de învățare	48	59,3%	0,0%	8,3%	10,4%	8,3%	8,3%	27,1%	37,5%	68,8%	1,49
6. Tehnici de învățare eficientă	49	60,5%	2,0%	4,1%	10,2%	28,6%	24,5%	20,4%	10,2%	65,3%	1,99
7. Testare psihologică	63	77,8%	17,5%	14,3%	14,3%	17,5%	19,0%	11,1%	6,3%	28,6%	3,38

Tabel 7 Informațiile despre viața din universitate / facultate, solicitate de către studenți

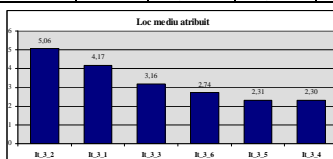
Informații despre viața din universitate	Distribuție		Loc atribuit									NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Punctaj			9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	
1. Programe școlare, condiții de studiu	74	91,4%	24,7%	13,6%	8,6%	13,6%	17,3%	6,2%	3,7%	3,7%	0,0%	8,6%	6,02
2. Sistem de credite	71	87,7%	6,2%	4,9%	6,2%	11,1%	13,6%	12,3%	16,0%	7,4%	9,9%	12,3%	3,95
3. Modalități de continuare a studiilor (programe de master, doctorat)	73	90,1%	18,5%	17,3%	17,3%	7,4%	7,4%	11,1%	4,9%	3,7%	2,5%	9,9%	5,77
4. Companii, întreprinderi, unde se pot organiza stagii de practică pe parcursul studiilor	79	97,5%	24,7%	12,3%	14,8%	12,3%	9,9%	16,0%	3,7%	2,5%	1,2%	2,5%	6,30
5. Cazare, masă, asistență medicală	70	86,4%	2,5%	6,2%	7,4%	8,6%	8,6%	4,9%	12,3%	11,1%	24,7%	13,6%	3,22
6. Burse și programe de mobilități pentru studenți	75	92,6%	12,3%	17,3%	14,8%	12,3%	11,1%	11,1%	4,9%	7,4%	1,2%	7,4%	5,58
7. Modalități de petrecere a timpului liber	70	86,4%	2,5%	4,9%	0,0%	7,4%	8,6%	7,4%	16,0%	25,9%	13,6%	13,6%	2,93
8. Calificări profesionale corespunzătoare calificărilor academice	71	87,7%	8,6%	19,8%	22,2%	12,3%	4,9%	9,9%	4,9%	3,7%	1,2%	12,3%	5,53
9. Forme de asociere civică / politică	68	84,0%	0,0%	3,7%	4,9%	3,7%	6,2%	6,2%	18,5%	17,3%	23,5%	16,0%	2,56

Tabel 8 Informații solicitate de studenți despre piața muncii

Informații despre piața muncii	Distribuție		Loc atribuit						NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6		
Punctaj			6	5	4	3	2	1	0	
1. Responsabilități, beneficii	75	92,6%	21,3%	36,0%	21,3%	17,3%	1,3%	2,7%	8,0%	4,17
2. Condiții de lucru, salarizare	77	95,1%	54,5%	31,2%	9,1%	3,9%	0,0%	1,3%	5,2%	5,06
3. Job-uri part-time	74	91,4%	20,3%	12,2%	17,6%	14,9%	13,5%	21,6%	9,5%	3,16

4. Legislație	69	85,2%	1,4%	4,3%	18,8%	31,9%	24,6%	18,8%	17,4%	2,30
5. Protecție socială	68	84,0%	1,5%	11,8%	19,1%	16,2%	30,9%	20,6%	19,1%	2,31
6. Plasare, mediere	75	92,6%	10,7%	12,0%	16,0%	12,0%	22,7%	26,7%	8,0%	2,74

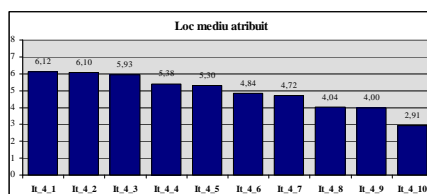
Figura 4



Tabel 9

Surse informative	Distribuție		Loc atribuit											NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Punctaj			10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0		
1. Pliante	73	90,1%	14,8%	19,8%	6,2%	8,6%	6,2%	8,6%	12,3%	4,9%	3,7%	4,9%	9,9%	5,93	
2. Postere	65	80,2%	6,2%	3,7%	14,8%	7,4%	7,4%	2,5%	3,7%	11,1%	9,9%	13,6%	19,8%	4,04	
3. Profiluri ocupaționale	64	79,0%	19,8%	11,1%	11,1%	2,5%	4,9%	8,6%	3,7%	7,4%	6,2%	3,7%	21,0%	5,30	
4. Broșuri de prezentare	64	79,0%	6,2%	7,4%	9,9%	14,8%	12,3%	7,4%	8,6%	4,9%	4,9%	2,5%	21,0%	4,84	
5. Ghiduri, lucrări de specialitate	65	80,2%	4,9%	11,1%	7,4%	11,1%	8,6%	8,6%	12,3%	8,6%	7,4%	0,0%	19,8%	4,72	
6. CD-uri, casete video	62	76,5%	2,5%	1,2%	2,5%	4,9%	8,6%	11,1%	6,2%	7,4%	14,8%	17,3%	23,5%	2,91	
7. Reviste, ziare	76	93,8%	16,0%	9,9%	11,1%	9,9%	17,3%	4,9%	9,9%	7,4%	4,9%	2,5%	6,2%	6,10	
8. Pagini web	73	90,1%	18,5%	14,8%	12,3%	8,6%	6,2%	9,9%	3,7%	7,4%	2,5%	6,2%	9,9%	6,12	
9. Discuții cu persoane de specialitate	68	84,0%	16,0%	9,9%	12,3%	9,9%	2,5%	7,4%	6,2%	7,4%	9,9%	2,5%	16,0%	5,38	
10. Practică pedagogică	65	80,2%	7,4%	9,9%	6,2%	9,9%	2,5%	3,7%	7,4%	7,4%	7,4%	18,5%	19,8%	4,00	

Figura 5



Tabel 10 Participarea la programe de consiliere individuală / de grup

1	DA	45	55,6%
2	NU	34	42,0%
3	NonR	2	2,5%
4	Total	81	100,0%

Tabel 11 Modalități de realizare a programului de consiliere

	Modalități de realizare a programului	În cifre	Procente
1.	față în față	24	53,3%
2.	grup	18	40,0%
3.	la distanță	3	6,7%
4.	Total	45	100,0%

Tabel 12 Colaborarea studenți- consilier de orientare

	Colaborarea studenți- consilier	În cifre	Procente
1.	Foarte bună	34	42,0%
2.	Bună	13	16,0%
3.	Slabă	3	3,7%
	NonR	31	38,3%
	Total	81	100,0%

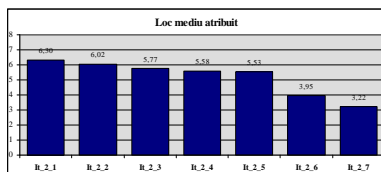
Tabel 13 Decizia pentru exercitarea unei ocupații după absolvirea facultății

1	DA	57	70,4%
2	NU	23	28,4%
3	NonR	1	1,2%
4	Total	81	100,0%

Tabel 14 Principalele motive ale alegerii acestei ocupații

Motivele alegerii ocupației	Distribuție		Loc atribuit							Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6	NonR	
Punctaj			6	5	4	3	2	1	0	
1. Recunoaștere profesională	66	81,5%	34,8%	21,2%	18,2%	18,2%	4,5%	3,0%	22,7%	3,70
2. Remunerație bună	63	77,8%	25,4%	20,6%	19,0%	7,9%	14,3%	12,7%	28,6%	3,09
3. Timp liber	59	72,8%	11,9%	5,1%	13,6%	11,9%	13,6%	44,1%	37,3%	1,88
4. Formare profesională continuă	62	76,5%	24,2%	19,4%	16,1%	16,1%	14,5%	9,7%	30,6%	3,01
5. Relații interpersonale	61	75,3%	8,2%	18,0%	14,8%	24,6%	19,7%	14,8%	32,8%	2,46
6. Dezvoltare personală	60	74,1%	16,7%	26,7%	16,7%	11,7%	23,3%	5,0%	35,0%	2,86

Figura 6



Tabel 15 Dorința de a profesa în domeniul pentru care se pregătesc la facultate

1	DA	64	79,0%
2	NU	13	16,0%
3	NonR	4	4,9%
4	Total	81	100,0%

Tabel 16 Proiecția unui cabinet ideal de consiliere

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

## ANEXA 4 ȘOMERI

Tabel 1. Genul repondenților

1	Feminin	56,1%
2	Masculin	36,8%
3	NonR	7,0%
4	Total	100,0%

Tabel 2. Documentarea competențelor

1	certificat	26,3%
2	adeverință	19,3%
3	diplomă	43,9%
4	credite universitare	5,3%
5	foaia matricolă	1,8%

Tabel 3. Competențe nerecunoscute formal

1	servicii: comerț, negociere, vânzări, barman	10,6%
2	altele în afară de cele care necesită specializare	5,3%
3	organizare, management,	10,6%
4	lucrul cu oamenii, creștere copii	5,3%
5	artizanat (goblen, macrameu, tricotațe)	5,3%
9	limbi străine (engleza nivel mediu)	7,0%
11	lucrul pe calculator, IT (word, Excell)	7,0%
12	antrenor sportiv	1,8%
15	electrician, tehnician instalații sanitare, mecanic, dulgher	7,1%

Tabel 4. Modul de desfășurare al întâlnirilor de consiliere

1	față în față	82,5%
2	grup	10,5%
3	la distanță	1,8%

Tabel 5. Modul preferat de desfășurare al întâlnirilor de consiliere

1	cea curentă	82,5%
2	de grup	3,5%
3	Internet	3,5%
4	față în față	3,5%

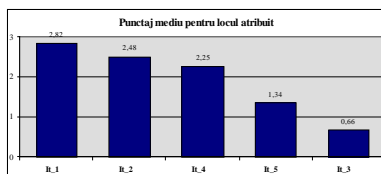
Tabel 6

	Distributie		Loc atribuit					NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5		
Puntaj			5	4	3	2	1	0	
	37	66,1%	22	8	3	3	1	19	2,82
	35	62,5%	18	5	6	5	1	21	2,48
	19	33,9%	3	1	1	1	13	37	0,66
	31	55,4%	14	8	7	1	1	25	2,25
	24	42,9%	4	5	5	10	0	32	1,34

Tabel 8. Așteptări șomerilor de la întâlniri de consiliere

	Distribuție		Loc atribuit					NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5		
Puntaj			5	4	3	2	1	0	
It_1	37	66,1%	59,5%	21,6%	8,1%	8,1%	2,7%	51,4%	2,82
It_2	35	62,5%	51,4%	14,3%	17,1%	14,3%	2,9%	60,0%	2,48

It_3	19	33,9%	15,8%	5,3%	5,3%	5,3%	68,4%	194,7%	0,66
It_4	31	55,4%	45,2%	25,8%	22,6%	3,2%	3,2%	80,6%	2,25
It_5	24	42,9%	16,7%	20,8%	20,8%	41,7%	0,0%	133,3%	1,34



Consilierii din companii private

Tabel 1. Distribuția pe județe a respondenților

Județ	Nr. chestionare
B	2
BR	2
BV	3
HR	2
PH	2
TM	2
VS	2
Total chestionare	15

Tabel 2: Împărțirea pe sexe a respondenților

	Nr. chestionare	Pondere
feminin	11	73,3%
masculin	4	26,7%

Tabel3 Profesia respondenților

	Nr. chestionare	Pondere
științe socio-umane	12	80,0%
științe economice / exacte	2	13,3%
manager	1	6,7%

Tabel 4: Poziția de încadrare în muncă / Funcția respondenților

	Nr. chestionare	Pondere
resurse umane, manager resurse umane, consultant resurse umane	5	33,3%
logoped, psiholog, specialist clinician	4	26,8%
inspector (în cadrul departamentului Informare și consiliere profesională)	3	20,0%
director general	1	6,7%
ofțiter specialist psiholog	1	6,7%

Tabel 5 Competențele profesionale solicitate în activitatea de consiliere (nivel1= maxim, nivel 3 = minim)?

	1	2	3	NonR	1	2	3	
comunicare	13	1	1	0	86,7%	6,7%	6,7%	0,0%
lucru în echipă	7	4	2	2	46,7%	26,7%	13,3%	13,3%
management	4	6	3	2	26,7%	40,0%	20,0%	13,3%
proiectare	4	7	2	2	26,7%	46,7%	13,3%	13,3%
didactice	2	5	6	2	13,3%	33,3%	40,0%	13,3%

Tabel 6: Competențe achiziționate prin formare inițială (nivel 1= maxim, nivel 3 = minim)

	1	2	3	NonR	1	2	3	

comunicare	11	2	2	0	73,3%	13,3%	13,3%	0,0%
management	3	5	3	4	20,0%	33,3%	20,0%	26,7%
didactice	1	9	2	3	6,7%	60,0%	13,3%	20,0%
proiectare	3	6	3	3	20,0%	40,0%	20,0%	20,0%
lucru în echipă	9	5	0	1	60,0%	33,3%	0,0%	6,7%

Tabel 7: Competențe care v-ar face un consilier mai bun

	Nr. chestionare	Ponderea
management	8	53,4%
învățare permanentă	6	40,0%
relaționare cu clientul (empatie, orientare spre client, creativitate)	4	26,7%
dotare	1	6,7%

Tabel 8: Cum le-ați putea dobândi?

	Nr. chestionare	Ponderea
informal	9	60,0%
formal	8	53,3%

Tabel 9 Competențe deținute și nevalorificate îndeajuns

	Nr. chestionare	Ponderea
management	9	59,9%
științifice	2	13,3%
didactice	1	6,7%

Tabel 10 Ce ar contribui la valorificarea competențelor deținute

	Nr. chestionare	Ponderea
mediul și sarcinile de lucru	4	26,6%
formare continuă	3	20,1%
managementul personal sau al organizației	3	20,1%
situații critice	1	6,7%

Tabel 11 Ce nevoi de formare puteți identifica la dv. înșivă?

a. Participarea la cursuri de perfecționare

	Nr. chestionare	Ponderea
de scurtă durată	10	66,7%
de lungă durată	5	33,3%

b. Învățământ superior

	Nr. chestionare	Ponderea
curs de zi		
frecvență redusă	2	13,3%
deschis la distanță	6	40,0%

c. Forma

	Nr. chestionare	Ponderea
universitate de stat	1	6,7%
universitate particulară	1	6,7%
indiferent	1	6,7%

d. Finalizare

	Nr. chestionare	Ponderea
licență	3	20,0%
postuniversitar	7	46,7%
cercetare	5	33,3%

Tabel 12: Surse de formare în domeniu cunoscute

	Nr. chestionare	Ponderea
organizații private	7	46,6%
instituții de învățământ superior / postuniversitare	7	46,7%
mediu virtual	2	13,3%
organizații acreditate	1	6,7%
studiu individual	1	6,7%

Tabel 13: Tipuri de întâlniri profesionale la care au participat consilierii în ultimul an

	Nr. chestionare	Ponderea
perfecționare	6	40,0%
sesiuni de comunicare, seminarii și conferințe	5	33,3%
consultanță	2	26,7%
contractare	2	13,3%
burse de locuri de muncă (elevi, studenți)	1	6,7%
comisii de muncă	1	6,7%

Tabel 14: Cine organizează cele mai multe întâlniri de acest fel? (1= maxim)

	Distributie		Loc atribuit				Loc mediu
	Total	%	1	2	3	NonR	
Puntaj			3	2	1	0	
universități	9	60,0%	6	2	1	6	1,53
centre de formare continuă	11	73,3%	4	4	3	4	1,53
ONG-uri	6	40,0%	1	3	2	9	0,73

Tabel 15: Cunoașterea oportunităților de formare în domeniu?

	Nr. chestionare	Ponderea
da	11	73,3%
cursuri de specialitate	5	33,3%
studii postuniversitare	1	6,7%
conferințe	1	6,7%

Tabel 16: Categoriile de informații care lipsesc sau vă sunt greu accesibile consilierilor

	Nr. chestionare	Ponderea
mobilitate	12	80,0%
modalități de atragere a fondurilor	10	66,7%
oportunități de proiecte	9	60,0%
piața muncii locală/regională	3	20,0%
cursuri	2	13,3%

Tabel 17: Modalități de îmbunătățire a accesului consilierilor la informații

	Nr. chestionare	Ponderea
efort personal de informare	8	53,3%
transparența informațiilor	4	26,6%
mai bună dotare logistică	1	6,7%

Tabel 18 Aspecte învățate de la colegii de specialitate?

a. Aspecte pozitive

	Nr. chestionare	Ponderea
Abilități de management	7	46,6%
Abilități sociale	4	26,7%
Calități personale	4	26,7%
Formare continuă	4	26,7%

b. Aspecte negative

	Nr. chestionare	Ponderea
puncte slabe personale	3	20,1%
abilitații de comunicare	1	6,7%
prejudecăți	1	6,7%
nevalorificarea resurselor	1	6,7%

Tabel 19: Colaboratori ai consilierilor

	Nr. chestionare	Ponderea
membri organizației	12	80,0%
medici și psihologi din sistemele de sănătate (medici, psihiatri, medicina muncii)	4	26,7%
firme de același profil, reprezentanți departamentul resurse umane ai firmei beneficiare	3	20,0%
site-uri	1	6,7%
ONG-uri	1	6,7%

Tabel 20: Echipamente și materiale auxiliare utilizate în consiliere

	Nr. chestionare	Ponderea
mijloace ICT	11	73,3%
baterii teste, teste limbaj, chestionare	7	46,7%
materiale informative scrise	4	26,7%
rechizite	4	26,7%

Tabel 21: Ați creat/adaptat instrumente de consiliere?

a.

	Nr. chestionare	Ponderea
DA	7	46,7%
NU	7	46,7%

a. Ce fel de instrumente ați creat / adaptat?

	Nr. chestionare	Ponderea
teste, chestionare	6	40,0%
fișe, postere	3	20,0%
pagini web	2	13,3%
forum de discuții	1	6,7%

c: Cum au fost acestea primite instrumentele create de beneficiari?

	Nr. chestionare	Ponderea
pozitiv, FB, apreciativ	7	46,7%
aplicabil, instructiv	2	13,3%

Tabel 22: Clienții serviciilor de consiliere din mediul privat

	Nr. chestionare	Ponderea
angajați firme	6	40,0%
persoane în căutarea unui loc de muncă, persoane de toate vârstele / adulți	4	26,6%
colegi, membrii organizației și familiile lor	2	13,3%
voluntari, cadre didactice	2	13,3%
bolnavi, beneficiarii DGASPC (Dir. Gen. Asistență Socială și Protecția Copilului)	2	13,3%
companii (marketing, distribuție, producție)	1	6,7%

Tabel 23: Formele de interacțiune cu clienții

	Nr. chestionare	Ponderea
față în față	15	100,0%
grup	11	73,3%
la distanță	3	20,0%

Tabel 24: Situații în care clienții au nevoie de consiliere? (1 = maxim)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	NonR	
	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	Loc mediu
securitate și stabilitate (proprie sau pentru alții)	4	4	1	0	1	1	3	0	0	0	0	0	1	9,00
comunicare /competențe sociale	2	3	4	2	0	1	1	0	0	0	0	0	2	8,53
rezolvarea conflictelor	4	1	3	2	1	1	0	0	0	0	0	1	2	8,20
autocunoaștere (interese, aptitudini, stil de învățare)	4	2	1	2	2	0	1	0	0	0	0	0	3	8,00
planificarea carierei	3	2	1	2	0	1	3	0	1	0	0	0	2	7,67
stil de viață	0	1	1	2	2	3	0	3	0	0	0	0	3	6,07
competențe antreprenoriale	0	0	1	3	0	1	1	4	0	1	0	0	4	4,87
învățare eficientă	0	1	0	0	3	2	1	1	2	0	2	0	3	4,80
utilizarea calculatorului	1	0	0	0	1	0	0	3	3	2	1	0	4	3,67
creativitate și exprimare artistică	0	0	0	1	0	0	1	0	3	1	3	1	5	2,47
învățarea unei limbi străine	1	0	0	0	0	1	0	0	1	3	1	1	7	2,33
ritm și mișcare	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3	2	3	5	2,20

Tabel 25: Feedback primit de la clienți

	Nr. chestionare	Pondere
Pozitiv	12	80,0%
negativ, contestații	6	40,0%
nu primesc feedback	1	6,7%

Tabel 26: Nevoi de informare identificate la clienți (1 = maxim)

	Distributie		Loc atribuit								Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6	7	NonR	
Punctaj			7	6	5	4	3	2	1	0	
oportunități de promovare în același domeniu	13	86,7%	5	2	4	0	2	0	0	2	4,87
oportunități de muncă	13	86,7%	4	3	1	2	2	1	0	2	4,47
oportunități de educație și formare profesională	13	86,7%	4	2	3	2	0	0	2	2	4,33
servicii sociale disponibile	12	80,0%	3	1	2	0	1	2	3	3	3,13
oportunități de schimbare a locului de muncă	11	73,3%	0	4	2	1	0	2	2	4	2,93
piața muncii din România	12	80,0%	1	2	0	1	4	4	0	3	2,87
piața europeană a muncii	11	73,3%	0	1	1	4	1	1	3	4	2,33

Tabel 27: Motivele principale ale alegerii ocupației de consilier? (1 = maxim)  
a. Loc mediu atribuit

	Distribuție		Loc atribuit							Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6	NonR	
Punctaj			6	5	4	3	2	1	0	
recunoaștere profesională	12	80,0%	3	2	3	2	2	0	3	3,33
remunerație bună	12	80,0%	0	2	2	3	3	2	3	2,33
timp liber	12	80,0%	0	0	2	1	3	6	3	1,53
formare, dezvoltare profesională continuă	12	80,0%	2	7	3	0	0	0	3	3,93
relații, contacte	14	93,3%	5	1	2	3	2	1	1	3,80
dezvoltare personală (încredere în sine, inițiativă, etc.)	13	86,7%	8	2	1	1	0	1	2	4,40

b. Punctaj în procente

	Distribuție		Loc atribuit						Loc mediu	
	Total	%	1	2	3	4	5	6		NonR
Punctaj			6	5	4	3	2	1	0	

recunoaștere profesională	12	80,0%	25,0%	16,7%	25,0%	16,7%	16,7%	0,0%	25,0%	3,33
remunerație bună	12	80,0%	0,0%	16,7%	16,7%	25,0%	25,0%	16,7%	25,0%	2,33
timp liber	12	80,0%	0,0%	0,0%	16,7%	8,3%	25,0%	50,0%	25,0%	1,53
formare, dezvoltare profesională continuă	12	80,0%	16,7%	58,3%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	3,93
relații, contacte	14	93,3%	35,7%	7,1%	14,3%	21,4%	14,3%	7,1%	7,1%	3,80
dezvoltare personală (încredere în sine, inițiativă, etc.)	13	86,7%	61,5%	15,4%	7,7%	7,7%	0,0%	7,7%	15,4%	4,40

Tabel 28: Ce vă atrage la profesia de consilier?

	Nr. chestionare	Pondere
într-ajutoare și comunicare cu oamenii	12	80,0%
dezvoltare personală și profesională	4	26,6%
optimizarea climatului organizațional	2	13,3%

Tabel 29: Misiunea profesională a consilierului

	Nr. chestionare	Pondere
consilierea carierei	9	60,0%
dezvoltare sistemului de resurse umane	6	40,0%
ajutor personal	5	33,3%
instruire, formare, consultanță	4	26,7%

Tabel 30: Obstacole întâmpinate în oferirea unor servicii de consiliere de calitate

	Nr. chestionare	Pondere
obstacole organizaționale	6	40,0%
atitudinea negativă a clienților	5	33,3%
puncte slabe personale	3	20,0%
obstacole de sistem	2	13,3%

Tabel 31: Natura acestor obstacole

	Nr. chestionare	Pondere
de sistem	7	46,7%
umane	7	46,7%
care țin de conducerea companiei	4	26,7%
culturale	3	20,0%
izolate	0	0,0%

Tabel 32: Nevoia cea mai acută resimțită în prezent

	Nr. chestionare	Pondere
remunerație bună	8	53,3%
formare /dezvoltare profesională continuă	7	46,7%
dezvoltare personală (încredere în sine, inițiativă, toleranță)	6	40,0%
recunoaștere profesională	5	33,3%
timp liber	4	26,7%
relații interpersonale	4	26,7%

## ANEXA 5

### Consilieri din sistemul de stat

Tabel 1: distribuția pe județe a respondenților

_B	4
BR	2
BV	2
HR	3
PH	3
TM	3
VS	3
Total	20

Tabel 2: Repartizarea pe sexe a respondenților

	Nr. chestionare	Pondere
Feminin	19	95,0%
Masculin	1	5,0%

Tabel 3: Profesia respondenților

	Nr. chestionare	Pondere
psiholog	7	35,0%
consilier școlar	4	20,0%
profesor	3	15,0%
inginer	2	10,0%
asistent social	2	10,0%
consilier în carieră	1	5,0%
socio-psiholog	1	5,0%

Tabel 4: Poziția de încadrare în muncă a respondenților

	Nr. chestionare	Pondere
profesor (consilier, psiholog, psihopedagog)	12	60,0%
consilier	2	10,0%
inspector resurse umane	2	10,0%
expert principal	1	5,0%
asistent pastoral	1	5,0%

Tabel 5: Specialitatea respondenților

	Nr. chestionare	Pondere
psihologie	8	40,0%
pedagogie	3	15,0%
agronomie	2	10,0%
consiliere profesională/consiliere și informare în carieră	1	5,0%
psihopedagogie specială	1	5,0%

Tabel 6: Forme de pregătire profesională continuă:

	Nr. chestionare	Pondere
studii aprofundate, master	14	70,0%
curs scurta durata	10	50,0%
doctorat și post-doctorale	10	50,0%
curs lunga durata	8	40,0%

Tabel 7: Care sunt competențele profesionale solicitate și la ce nivel (1= maxim, 3 = minim)?

	Distribuție		Loc atribuit					NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5		
Punctaj			5	4	3	2	1	0	

comunicare	19	95,0%	15	1	3	0	0	1	4,40
lucrul în echipă	19	95,0%	8	6	4	0	1	1	3,85
didactice	16	80,0%	8	4	3	0	1	4	3,30
proiectare	14	70,0%	8	2	1	3	0	6	2,85
management	13	65,0%	2	8	2	0	1	7	2,45

	Distribuție		Loc atribuit						Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	NonR	
Punctaj			5	4	3	2	1	0	
comunicare	19	95,0%	78,9%	5,3%	15,8%	0,0%	0,0%	5,3%	4,40
lucrul în echipă	19	95,0%	42,1%	31,6%	21,1%	0,0%	5,3%	5,3%	3,85
didactice	16	80,0%	50,0%	25,0%	18,8%	0,0%	6,3%	25,0%	3,30
proiectare	14	70,0%	57,1%	14,3%	7,1%	21,4%	0,0%	42,9%	2,85
management	13	65,0%	15,4%	61,5%	15,4%	0,0%	7,7%	53,8%	2,45

Tabel 8: Câte dintre aceste competențe le-ați achiziționat prin formare inițială și la ce nivel (1= maxim, 3 = minim)?

	Distribuție		Loc atribuit						Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	NonR	
Punctaj			5	4	3	2	1	0	
comunicare	18	90,0%	8	8	2	0	0	2	3,90
didactice	17	85,0%	11	2	3	0	1	3	3,65
lucru în echipă	17	85,0%	2	10	5	0	0	3	3,25
proiectare	14	70,0%	9	4	1	0	0	6	3,20
management	13	65,0%	3	2	5	3	0	7	2,20

	Distribuție		Loc atribuit						Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	NonR	
Punctaj			5	4	3	2	1	0	
comunicare	18	90,0%	44,4%	44,4%	11,1%	0,0%	0,0%	11,1%	3,90
didactice	17	85,0%	64,7%	11,8%	17,6%	0,0%	5,9%	17,6%	3,65
lucru în echipă	17	85,0%	11,8%	58,8%	29,4%	0,0%	0,0%	17,6%	3,25
proiectare	14	70,0%	64,3%	28,6%	7,1%	0,0%	0,0%	42,9%	3,20
management	13	65,0%	23,1%	15,4%	38,5%	23,1%	0,0%	53,8%	2,20

Tabel 9: Ce competențe v-ar face un consilier mai bun?

	Nr. chestionare	Pondere
management	8	40,0%
comunicare	7	35,0%
psihoterapie / psihodiagnoză	5	25,0%
consiliere individuală și de grup	4	20,0%
didactice	3	15,0%
formare de formatori	1	5,0%
limbi străine	1	5,0%
IT în consiliere (site web, video-conferință, software, programe pentru clienții cu dizabilități)	1	5,0%

Tabel 10: Cum le-ați putea dobândi?

	Nr. chestionare	Pondere
formal	17	85,0%
informal	9	45,0%

Tabel 11: Ce competențe ați avut și considerați că nu le valorificați îndeajuns?

	Nr. chestionare	Ponderea
management (organizare, persuasiune, managementul resurselor umane, rezolvarea conflictelor, lucru în echipă)	6	30,0%
proiectare (scriere de proiecte, proiectarea activității de consiliere)	2	10,0%
statistice	1	5,0%
didactice	1	5,0%
cunoștințe de terapie	1	5,0%
cercetare experimentală	1	5,0%
formarea adulților	1	5,0%

Tabel 12: Ce v-ar ajuta să le valorificați?

	Nr. chestionare	Ponderea
management și organizare	6	30,0%
mai mult timp pentru scrierea de proiecte, mai puține activități, proiecte, programe comune la nivel local, cercetare	5	25,0%
formare continuă	4	20,0%

Tabel 13: Ce surse de formare cunoașteți în acest domeniu?

	Nr. chestionare	Ponderea
Organizații private (Centrul Expert Cluj, Sex România, CEDU 2000+)	3	15,0%
CCD	2	10,0%
CMAP	1	5,0%
CNFPA, societăți de formare autorizate	1	5,0%
cunosc/ da	8	40,0%
nu cunosc	2	10,0%

Tabel 14: Care sunt principalele dvs. surse de informare?

	Nr. chestionare	Ponderea
colegii de breasla	17	85,0%
web	15	75,0%
instituții publice	14	70,0%
ONG	9	45,0%
persoane semnificative	5	25,0%

a. instituții publice

	Nr. chestionare	Ponderea
ISE / CNROP	7	35,0%
universitate (Buc, Blaga Sibiu, Bolyai Cluj)	4	20,0%
CCD	3	15,0%
CMAP/ CJAP	3	15,0%
AMOFM/ AJOFM/ ANOFM	3	15,0%
Asociația de Psihologie Adleriană	1	5,0%
MEdC	1	5,0%
Biblioteca	1	5,0%

b. ONG

	Nr. chestionare	Ponderea
Salvați copiii!	4	20,0%
TNT	4	20,0%
CEDU 2000+	1	5,0%
ARAS	1	5,0%
Creativ	1	5,0%
Tineri pentru Europa	1	5,0%
Casa Speranței, Brașov	1	5,0%
Asociația Surzilor din România	1	5,0%

Pro Familia	1	5,0%
-------------	---	------

c. pers semnificative

	Nr. chestionare	Ponderea
profesori universitari	2	10,0%
formatori	2	10,0%
colegi ISE	1	5,0%
Emisiunea 9595, dr. Cristian Andrei	1	5,0%

Tabel 15: Prin ce canale obțineți aceste informații?

	Nr. chestionare	Ponderea
contacte personale	16	80,0%
la cerere	15	75,0%
ocazional	14	70,0%
prin abonament	2	10,0%
afiliere organizațională	4	20,0%

Tabel 16: Sugestii pentru ameliorarea ofertei recepției de informații

	Nr. chestionare	Ponderea
transparența și popularizarea surselor de informare	4	20,0%
utilizarea TIC	3	15,0%

Tabel 17: Ce categorii de informații lipsesc sau va sunt greu accesibile?

	Nr. chestionare	Ponderea
modalități de atragere a fondurilor	15	75,0%
oportunități proiecte	12	60,0%
mobilitatea forței de munca	8	40,0%
piata muncii locala /regionala	7	35,0%
mobilitate pentru studiu	6	30,0%
cursuri	3	15,0%

Tabel 18: Cum s-ar putea îmbunătăți accesul dvs la aceste informații?

	Nr. chestionare	Ponderea
cursuri, seminarii, sesiuni științifice	5	25,0%
transparența și diseminarea informațiilor	5	25,0%
colaborarea intra și interinstituțională	4	20,0%
biblioteca virtuală, conectare la Internet	2	10,0%
contactul / identificarea surselor de informare	2	10,0%
încărcarea cu probleme de serviciu mai mare decât limita legală	1	5,0%

Tabel 19: Ce ați învățat de la colegii dv. de specialitate?

a. aspecte pozitive

	Nr. chestionare	Ponderea
abilități de management (metode de organizare, munca în echipă, abilități / relaționare, comunicare eficientă, managementul proiectelor)	12	60,0%
abilități profesionale	8	40,0%
calități personale	2	10,0%
referitor la serviciile de plasare	1	5,0%

b. aspecte negative

	Nr. chestionare	Ponderea
relații profesionale proaste	9	45,0%
puncte slabe personale (lipsa de asertivitate, lipsa toleranței)	2	10,0%

Tabel 20: Cu cine colaborați pentru a răspunde așteptărilor clienților?

	Nr. chestionare	Ponderea
colegi / conducere (consilieri școlari, colegi, coordonatori, direcțiunea școlii, profesori, diriginți, colegi alte departamente)	19	95,0%

diverse instituții	8	40,0%
părinți	5	25,0%
beneficiari (studenți, elevi)	4	20,0%
preotul centrului pastoral	1	5,0%

Tabel 21: Ce echipamente și materiale auxiliare folosiți?

	Nr. chestionare	Ponderea
teste, instrumente	14	70,0%
mijloace ICT	14	70,0%
materiale informative scrise	5	25,0%
rechizite	2	10,0%

Tabel 22: a. Ați creat /adaptat instrumente de consiliere (ghiduri, teste, CD-ROM, pagini web, forum)?

	Nr. chestionare	Ponderea
da	13	65,0%
nu	7	35,0%

	Nr. chestionare	Ponderea
adaptarea unor instrumente de lucru	6	30%
ghiduri	4	20,0%
materiale informative scrise (prezentarea ofertei CJAP, pliante, broșuri, afișe)	3	15,0%
pagini web	2	10,0%

Dacă da, cum au fost acestea primite de beneficiari?

	Nr. chestionare	Ponderea
pozitiv, bine, util, interesant, adaptate vârstei și problemei	12	60,0%
dificil de utilizat în ciclul primar	2	10,0%

Tabel 23 Ce lipsește din oferta dv. de consiliere?.

	Nr. chestionare	Ponderea
servicii pentru copii cu CES, ADHD, retard, hiperkinetici lipsa unor instrumente pentru aceste grupuri	6	30,0%
cursuri, programe pentru părinți, servicii pentru persoane peste 45 de ani	3	15,0%
terapie	3	15,0%
consilierea de grup (se desfășoară numai la dirigentie)	1	5,0%
servicii de recrutare, selecție, plasament pentru studenți	1	5,0%
servicii pentru grupa pregătitoare pentru școală	1	5,0%
consiliere spirituală pentru profesori și angajați	1	5,0%
teste psihologice pe categorii de meserii	1	5,0%
tineri absolvenți care nu urmează instituții de învățământ superior, dar nici nu sunt șomerii	1	5,0%

Tabel 24 Cum supliniți aceste lipsuri?

	Nr. chestionare	Ponderea
formare profesională continua	14	70,0%
trimiterea către surse specializate	12	60,0%
schimb de experiență	7	35,0%

Tabel 25 În ce domenii aveți expertiză de formare?

	Nr. chestionare	Ponderea
consiliere	8	40,0%
terapie	4	20,0%
științele educației, inovație pedagogică	2	10,0%
educație pentru viața de familie, educație pentru sănătate	2	10,0%
resurse umane, selecția și plasarea forței de muncă	2	10,0%

Tabel 26 Ați avut ocazia să le valorificați?

	Nr. chestionare	Ponderea
da	8	40,0%
solicitare formala	3	15,0%
nu	2	10,0%
voluntariat	3	15,0%

Tabel27 Ați participat la formarea pentru predarea ariei curriculare *Consiliere și orientare*?

	Nr. chestionare	Ponderea
formator	10	50,0%
cursant	12	60,0%

Tabel 28 a. De ce anume ați avut nevoie?

	Nr. chestionare	Ponderea
metode și instrumente, aplicații (activități practice, exerciții, activități)	5	25,0%
informații (cunoștințe, organizarea informației, structură logică, modalități de transmitere a informațiilor către copii)	4	20,0%
modele de consiliere de grup	2	10,0%
resurse materiale	2	10,0%
modalități de formare a cadrelor didactice	1	5,0%
dezvoltarea / formarea abilităților de formare	1	5,0%

b. Cum am primit?

	Nr. chestionare	Ponderea
Prin colaborare cu CCD	2	10,0%
Nu am primit	2	10,0%
Ofertă restrânsă de metode	1	5,0%
Pe suport electronic	1	5,0%

Tabel 29: Care sunt clienții dv.?

	Nr. chestionare	Ponderea
elevi/ liceeni	17	85,0%
părinți	14	70,0%
profesori	13	65,0%
șomeri/ persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, persoane care doresc să-și schimbe locul de muncă	5	25,0%
studenți, absolvenți de învățământ superior	4	20,0%

Tabel 30: Care sunt formele de interacțiune cu acești clienți?

	Nr. chestionare	Ponderea
față în față	20	100,0%
grup	17	85,0%
clasă	15	75,0%
la distanță	6	30,0%

Tabel 31: Ce așteaptă clienții de la dvs?

		Nr. chestionare	Ponderea
elevi			
	sprijin / ajutor (pentru tulburări de comportament, optimizarea relațiilor cu ceilalți, autocunoaștere, pozitivarea imaginii de sine, rezolvarea problemelor, formarea abilităților de comunicare, schimbare)	12	60,0%
	orientare pentru carieră, informare	8	40,0%
	afecțiune, înțelegere, încredere, sinceritate, calm, respect	6	30,0%
	"răspunsuri"	1	5,0%
părinți			
	ajutor/ sprijin (optimizarea relațiilor cu copiii, cunoaștere, rezolvarea problemelor, progres)	7	35,0%
	orientarea carierei copiilor, informații, dezvoltarea propriei cariere	3	15,0%
	soluții	1	5,0%

profesori			
	sprijin, îndrumare (pentru managementul clasei de elevi, formare pentru consilierea elevilor, consultanță, asistență psihopedagogică și metodică, evoluție, comunicare)	9	45,0%
	informații	2	10,0%
	materiale	1	5,0%
	colaborare profesională "rece"	1	5,0%
	soluții	1	5,0%
șomeri			
	sprijin, informare, metode și tehnici în identificarea și ocuparea unui loc de muncă	3	15,0%
	orientare, reorientare profesională	1	5,0%
	să nu le oferim un loc de muncă, să îi lăsăm cât mai mult în șomaj	1	5,0%
studenți și absolvenți			
	orientare și consiliere (informații despre burse, studii, cazare)	3	15,0%
	testare psihologică, autocunoaștere	2	10,0%
	formare	1	5,0%

Tabel 32: Ce contribuție aveți la succesul școlar/profesional al elevilor?

	Nr. chestionare	Ponderea
10-30%	5	25,0%
50% - 70%	4	20,0%
71-99%	3	15,0%

Tabel 33: Cum va asumați eșecul lor?

	Nr. chestionare	Ponderea
am făcut ceea ce a depins de mine, eșecul depinde și de alți factori (famili, client)	4	20,0%
nu e cazul, elevii care vin la consiliere nu au eșec	2	10,0%
îndreptare spre alți specialiști	1	5,0%
am învățat să mă detașez	1	5,0%
cu responsabilitate	1	5,0%
nu mi-l asum	1	5,0%
gândesc pozitiv	1	5,0%

Tabel 34 Ce feedback primiți, de regulă, de la clienți? Nuanțați răspunsul pe categorii de clienți.

	Nr. chestionare	Ponderea
pozitiv, mulțumiri pe diverse căi (verbal scris)	17	85,0%
dorința 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	6	30,0%
feedback negativ	1	5,0%

Tabel 35: Ce vă atrage la această profesia de consilier?

	Nr. chestionare	Ponderea
îmi place ce fac (dragostea pentru copii, lucrul cu tinerii, adolescenții, respect pentru ființa umană, dorința de a-i cunoaște mai bine, relaționarea cu oamenii)	11	55,0%
dorința de a-i ajuta pe ceilalți, consilierul ca agent al schimbării (să obțină succes, performanță profesională, reorientare profesională, ajutor la problemele lor), sprijinul acordat clienților să se ajute singuri, posibilitatea de schimbare a celui/altor/a lucrurilor în general	9	45,0%
provocări profesionale (dorința de a munci în echipă, feedback pozitiv / aprecierea serviciilor mele de către beneficiari, superiori)	6	30,0%
soarta rea	1	5,0%

Tabel 36: Care este misiunea dvs profesională?

	Nr. chestionare	Ponderea
sprijin-orientare, ghid, suport, prieten (pentru maturizare, consiliere școlară, depășirea crizei școlare și profesionale)	10	50,0%
informare și consiliere, ocuparea persoanelor pe piața muncii	5	25,0%
bunăstarea elevului în relație cu sine, părinții și școala, sănătate fizică, psihică, emoțională	4	20,0%

educator	2	10,0%
consiliere psihologică, asistență psihopedagogică	2	10,0%
soluționare	1	5,0%
formare permanentă	1	5,0%
servicii de calitate pentru clienți	1	5,0%

Tabel 37 Cum ați denumi stilul dvs în consiliere?

	Nr. chestionare	Ponderea
flexibil, deschis, empatic, umanist, social, prieten pentru fiecare copil, bazat pe relaționarea cu clientul până la integrarea pe piața muncii, nondirectiv, participativ, facilitator al evoluției clientului, democratic	12	60,0%
asertiv, directiv, rațional, organizat, sistematic	5	25,0%
inovativ	1	5,0%

Tabel 38 Ce obstacole întâmpinați în oferirea unor servicii de consiliere de calitate?

	Nr. chestionare	Ponderea
atitudini și comportamente negative	8	40,0%
lipsa mijloacelor materiale (fonduri, spațiu restrâns, inadecvat)	5	25,0%
lipsa unor metode și instrumente (standardizate, teste de orientare profesională, echipamente tehnice i.e. Retroproiector)	5	25,0%
management ineficient	4	20,0%

Tabel 39: Cum apreciați natura acestor obstacole?

	Nr. chestionare	Ponderea
de sistem	14	70,0%
care țin de conducere	7	35,0%
izolate	6	30,0%
umane	3	15,0%
culturale	3	15,0%

Tabel 40 Ce activități desfășurați în afara fișei postului?

	Nr. chestionare	Ponderea
administrative, secretariat (redactare articole pentru revista CJAP, multiplicare materiale)	8	40,0%
testarea cadrelor didactice	3	15,0%
cursuri, formare (pentru studenți, profesori)	3	15,0%
activități extrașcolare (excursii, lectorate cu părinții)	3	15,0%
proiecte	2	10,0%
lucrul cu copii cu tulburări de comportament	1	5,0%
activități la clasă ca diriginte	1	5,0%
rapoarte statistice privind activitatea de consiliere	1	5,0%
participarea la seminarii, acțiuni pentru șomeri	1	5,0%
stabilirea dreptului acordării indemnizației de șomaj	1	5,0%

Tabel 41 Din ce motiv vă implicați?

	Nr. chestionare	Ponderea
îmi place, dorișca de a ajuta (dorișca de a fi alături de elevi, dorișca de a oferi momente plăcute elevilor, lipsa familiei, pot consilia un alt cadru)	8	40,0%
personal administrativ insuficient	4	20,0%
dorișca de a educa, dorișca de a motiva elevii să vină la școală, dezvoltare relații interumane (părinți-copii)	4	20,0%
sarcini fixate de superiori, minister, rubrica "altele" în fișa postului	3	15,0%
dezvoltarea carierei (studenților ajutor pentru persoane în căutarea unui loc de muncă)	2	10,0%
dorișca de a acumula experiență, dezvoltare profesională	2	10,0%
sunt la curent cu modificările legislative (L.g. 76/2002)	1	5,0%

Tabel 42: Care era cea mai mare nevoie a dv., ca persoană aflată în proces de formare (elev, student)?

	Nr. chestionare	Ponderea
practica (în consiliere / de specialitate)	9	45,0%
implicarea în diferite activități și asumarea responsabilităților, valorificarea potențialului	2	10,0%
formare / dezvoltare profesională continuă	1	5,0%
informații reale, obiective	1	5,0%
locuri de muncă	1	5,0%

Tabel 43 Ce anume din domeniul profesional vă preocupă în prezent?

	Nr. chestionare	Ponderea
cunoștințe psihologice, metode și tehnici de psihoterapie, RET și educație comportamentală, inteligență emoțională, testare psihologică, tehnici de coping în adicție	7	35,0%
consilierea (școlarul mic, la distanță, metode și tehnici de consiliere)	5	25,0%
autoperfecționare, dezvoltare personală și profesională, schimb de experiență	3	15,0%
elaborarea de materiale suport pentru activitățile de consiliere	2	10,0%
management organizațional	1	5,0%
legislație (drepturile copilului, violența domestică, protecția mamei)	1	5,0%
nr mic de profesioniști raportat la totalul studenților din facultate	1	5,0%
educația adulților	1	5,0%

Tabel 44: Sunteți membru într-o asociație profesională?

	Nr. chestionare	Ponderea
DA	10	50,0%
NU	9	45,0%

Tabel 45: Care este în prezent nevoia dv. cea mai acută? Una sau mai multe opțiuni.

	Nr. chestionare	Ponderea
remunerație bună	16	80,0%
recunoaștere profesională	12	60,0%
formare, dezvoltare profesională continuă	10	50,0%
timp liber	8	40,0%

dezvoltare personala (încredere, inițiativă...)	5	25,0%
relații, contacte	3	15,0%

Tabel 46: Ce nevoi(e) vă satisface actualul loc de muncă? Ordonăți după pondere (1 = maxim)

	Distributie		Loc atribuit							NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6			
Punctaj			6	5	4	3	2	1	0		
recunoaștere profesională	20	100,00%	7	2	4	4	2	1	0	4,25	
remunerație bună	18	90,00%	0	2	2	1	1	12	2	1,75	
timp liber	17	85,00%	1	1	5	3	7	0	3	2,70	
formare, dezvoltare profesională continuă	19	95,00%	4	9	2	3	1	0	1	4,40	
relații, contacte	17	85,00%	2	6	5	2	2	0	3	3,60	
dezvoltare personală (încredere, inițiativă...)	17	85,00%	10	4	0	3	0	0	3	4,45	

	Distributie		Loc atribuit							NonR	Loc mediu
	Total	%	1	2	3	4	5	6			
Punctaj			6	5	4	3	2	1	0		
recunoaștere profesională	20	100,0%	35,0%	10,0%	20,0%	20,0%	10,0%	5,0%	0,0%	4,25	
remunerație bună	18	90,0%	0,0%	11,1%	11,1%	5,6%	5,6%	66,7%	11,1%	1,75	
timp liber	17	85,0%	5,9%	5,9%	29,4%	17,6%	41,2%	0,0%	17,6%	2,70	
formare, dezvoltare profesională continuă	19	95,0%	21,1%	47,4%	10,5%	15,8%	5,3%	0,0%	5,3%	4,40	
relații, contacte	17	85,0%	11,8%	35,3%	29,4%	11,8%	11,8%	0,0%	17,6%	3,60	

dezvoltare personala (încredere, inițiativă...)	17	85,0%	58,8%	23,5%	0,0%	17,6%	0,0%	0,0%	17,6%	4,45
--	----	-------	-------	-------	------	-------	------	------	-------	------

## ANEXA 6

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 bucureștean, specializarea Filologie-Bilingv. 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 și translator, câștigând foarte 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

Mircea 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 de viitor, tot timpul va exista 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 dând admitere la Limbi și literaturi străine în cadrul Uni. București, 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 Mircea 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 are 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 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 prin intermediul testului Meyers-Briggs 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 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.

Evaluarea aptitudinilor, abilităților și intereselor personale prin raportarea la ofertele educaționale existente îl va ajuta pe M. să își cunoască mai bine resursele personale și în consecință va lua cea mai bună decizie în alegerea viitoarei cariere.

Procesul de luare a deciziilor presupune:

Identificarea alternativelor educaționale și ocupaționale;

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 adecvate alternative.

Implementarea deciziei presupune aplicarea planului de carieră stabilit împreună cu consilierul care poate dura destul de mult după care poate avea loc reevaluarea și readaptarea planului și în concluzie a deciziei. Reevaluarea asigură optimizarea deciziei dar și contracararea unor posibile deficiențe ale procesului decizional.

#### 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

M. D.I., 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.

Este elevul școlii din clasa I, 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, creșterea încrederii în sine, îmbunătățirea modalităților de adaptare la stres și conflict cu elevii și 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

O situație legată de un eșec școlar

#### Situația 5

Caută un loc de muncă conform diplomei

M.P., 29 ani, Brăila. Studii: liceu și școală postliceală. Profesia: asistent gestiune.

I se oferă două repartiții la două societăți pe ocupațiile din diploma de studii.

Feed-back 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- lucrat pe exprimarea durerii, a sentimentelor de vină. S-u 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 protocolului de colaborare Serviciul de Protecție a Victimelor și Reintegrare Socială a Infracțiilor de pe lângă Tribunalul Prahova ne-a solicitat sprijinul în vederea acordării de consiliere elevei CV din Ploiești, aflată în evidența acestui serviciu ca victimă a traficului de ființe umane.

CV a venit la consiliere la recomandarea 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 traficul ei, dar pe care ea consideră că îl iubește profund, cu o relație deteriorată între ea și părinți datorită fugii de acasă, CV 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). 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), CV în prezent a reușit:

să-și îmbunătățească relația cu părinții, să se apropie de aceștia chiar mai mult decât înaintea 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 traficant-o.

### Situația 8

Elev cu stimă de sine scăzută

### Situația 9

F, 16 ani, bolnavă de cancer.

Ea a depistat boala în clasa a VII-a, s-a operat și a urmat tratamentul chimioterapeutic, dar a trecut foarte greu peste consecințe: căderea părului, regimul de viață special, izolarea. Colegii de școală au aflat de boala ei și au respins-o și au batjocorit-o. Din acest motiv ea a ales să schimbe liceul începând cu clasa a IX-a pentru a-și schimba colegii (fata 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 stagiul, 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-încet la colega lor despre care ei doar bănuiau că ar suferi de ceva, dar nu atât de grav.

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 celuilalt, iar tânăra s-a simțit eliberată și ușurată pentru că le-a spus colegilor despre suferința ei.