



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Validat
GINA LUMEI/CCI

A 2.2 / L₂

Material informativ

Rolul consilierului școlar în suportul privind consilierea profesională

A.2.2. Campanie de informare a elevilor privind importanța consilierii și orientării profesionale

Consilierea profesională. Educația pentru carieră

Situată la granița dintre știință, tehnologie, artă și religie, consilierea ca intervenție psihoeducațională necesită anumite clarificări conceptuale.

Astfel, este important de precizat faptul că în literatura de specialitate și în practica școlară se vehiculează trei termeni referitori la intervențiile de consiliere și orientare în carieră:

- ☒ Orientare în carieră
- ☒ Consilierea în carieră
- ☒ Educația pentru carieră

Acești termeni NU sunt sinonimi, deși sunt utilizați de multe ori pentru a desemna același lucru.

Conceptul de orientare în carieră este conceptul "umbrelă", cel care acoperă gama cea mai largă de activități, de la informare și evaluare, la consiliere și educație pentru carieră. În Dictionarul de Psihologie(1999) apare o componenta logica a rationalizarii moderne a scolaritatii, o actiune de îndrumare centrată pe individ care pornește de la interesele acestuia, de la aptitudinile, de la înclinațiile sale și pâna la posibilitatile sale concrete de acces la o anumita carieră.

Consilierea în carieră vizează dezvoltarea abilităților unei persoane pentru rezolvarea unei probleme specifice legate de carieră: indecizie, anxietate legată de carieră, insatisfacție academică, plan de carieră, etc. și este o intervenție psihologică, realizată de profesorul consilier școlar.

Educația pentru carieră este o intervenție educațională de dezvoltare, în avans, a deprinderilor și abilităților necesare tinerilor pentru dezvoltarea și managementul propriei cariere; se realizează de către profesorul diriginte.

Consiliere psihologică. Consiliere educațională

Consilierea psihologică se deosebește de consilierea educațională/școlară. În timp ce consilierea educațională/școlară este focalizată pe probleme de educație și carieră, consilierea psihologică implică intervenția consilierului psihologic în optimizare personală și în ameliorare a problemelor (subclinice) psihoemoționale și de comportament. Acordarea atestatului de liberă practică pentru consilierea psihologică se face de către Comisia de psihologie clinică și psihoterapie, iar cel pentru consilierea educațională de către Comisia de psihologie educațională, consiliere școlară și vocațională.

Pag | 1



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Consilierea educațională include o serie de repere psihoeducaționale pentru sănătatea mentală, emoțională, fizică și socială a copiilor și adolescenților. Este un proces de orientare – învățare, care se adresează subiecților educaționali (elevi, studenți, adulți care învață), ca și partenerilor educaționali ai acestora (părinți, profesori, angajatori), cu scopul abilitării acestora cu cele mai eficiente metode, tehnici și procedee de gestionare și rezolvare a problemelor lor educaționale.

Prin problemă educațională înțelegem o situație educațională dificilă pentru o persoană care se adresează profesorului consilier, având caracteristici cognitive (neclaritate, ambiguitate), afective (tensiune, nemulțumire, neliniște), volitive (indecizie, îndoială), conducând spre un blocaj comportamental (persoana nu știe ce să facă sau nu poate rezolva singură problema).

Consilierea carierei elevilor se include în consilierea educațională.

Metode și tehnici utilizate în consilierea carierei

Metodele și tehnicile cu care se lucrează în activitățile de orientare a carierei elevilor sunt preluate atât din practica educațională, cât și din practica psihologică.

Observația este cel mai des utilizată metodă în activitatea didactică, dar și în consilierea carierei elevilor. Poate fi practică atât spontan, cât și sistematic.

Exercițiul este o metodă des utilizată în activitatea de educație pentru carieră care poate fi folosită ca:

- a) exerciții de demarare a activității, intrare în sarcină se utilizează pentru a „sparge gheața” în situații mai dificile;
- b) exerciții de dinamizare sunt utilizate pentru creșterea nivelului de activare și deconectarea față de situația-problemă. Acestea au caracter ludic și sunt adesea percepute ca momente distractive, relaxante, deconectante. De obicei nu au legătură cu subiectul / tema activității.

Metode și tehnici de marketing personal

Metodele incluse în această categorie presupun pregătirea viitorilor absolvenți pentru contactul cu potențiali angajatori și dezvoltarea abilităților de prezentare a calităților personale, astfel încât șansele de angajare să sporească. Este știut faptul că înainte de contactul direct, angajatorii solicită un CV și o scrisoare de intenție. Dacă acestea au atras atenția și au convins, aplicantul va fi chemat la unul sau mai multe interviuri directe cu persoane responsabile cu angajarea în cadrul firmei / persoane din departamentul de resurse umane sau chiar din conducerea companiei respective.

Metode de informare

Informarea reprezintă o cerință esențială a societății moderne. O persoană adaptată cerințelor sociale și economice - este o persoană bine informată. De aceea, prin intermediul activităților de orientare a carierei, elevii trebuie să învețe cum să acceseze informații actuale și veridice asupra cererii și ofertei de pe piața muncii locală /națională, situația celor mai căutate meserii sau a celor uzate moral, să permită familiarizarea cu aspect practice ale diverselor profesii, să ofere sugestii asupra celor mai utile modalități de căutare a unui loc de muncă.

Instrumente utilizate în consilierea carierei

Majoritatea metodelor și tehnicilor utilizate în consilierea carierei necesită anumite instrumente de lucru precum:

Chestionarul este alcătuit dintr-o serie de întrebări structurate pe o temă și centrate pe anumite obiective, la care elevul trebuie să dea un răspuns scris. Cele mai utilizate tipuri de chestionare în consilierea carierei sunt cele de evaluare a intereselor și atitudinilor profesionale.

Inspectoratul Școlar Județean Vaslui

INTEGRAT – Integrare socio-profesională prin consiliere și practică la locul de muncă (Cod MySmis 2014+:130639)
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Interviul reprezintă una dintre cele mai utilizate metode atât în orientarea școlară și profesională. Această metodă permite culegerea unor datelor semnificative despre elev, conturarea unei situații problematice pentru care elevul necesită sprijin.

Testul psihologic. Această metodă a stârnit și stârnește numeroase controverse în ceea ce privește utilizarea ei în domeniul consilierii carierei. Unul dintre avantajele majore ale acestei metode constă în oferirea unei măsuri obiective și standardizate a unui comportament, cu posibilitatea comparării performanțelor între diferiți subiecți.

Scrisoarea de intenție. Acest document reprezintă un însoțitor important al CV-ului, o "carte de vizită" prin care angajatorul își formează o primă impresie asupra solicitantului. Trebuie redactată într-un stil personal și să degaje o atitudine pozitivă, astfel încât să creeze o bună impresie asupra angajatorului. De asemenea, este necesar ca scrisoarea de intenție să cuprindă o scurtă prezentare a calificărilor / abilităților solicitantului, interesul pentru postul solicitat și compania respectivă, precum și modul specific în care solicitantul poate contribui la dezvoltarea firmei.

Curriculum Vitae. Cea mai importantă provocare în redactarea unui CV o reprezintă încercarea de autoprezentare, în scris, într-o manieră sintetică și interesantă. Angajatorii nu au prea mult timp la dispoziție pentru citirea unui CV, de aceea elevii trebuie să învețe cum să facă o impresie puternică într-un timp scurt. Conținutul, formatul și modul de redactare al CV-ului pot constitui diferența dintre selecția pentru interviu și respingere imediată a aplicației.

COMPONENTELE PROCESULUI DE PLANIFICARE A CARIEREI

Componentele procesului de planificare sunt următoarele:

- autocunoașterea – presupune explorarea și structurarea informațiilor despre sine;
- explorare școlară și profesională – presupune colectare de informații despre trasee școlare și profesionale;
- decizia de carieră – alegerea unei opțiuni din mulțimea variantelor disponibile la un moment dat;
- promovare personală – prezentarea unor informații relevante despre sine în vederea atingerii unui scop de carieră.

1. AUTOCUNOAȘTEREA

Considerată componenta esențială în procesul de orientare a carierei, autocunoașterea se referă la explorarea și structurarea informațiilor despre interese, valori, aptitudini și personalitate.

INTERESELE reprezintă preferințele cristalizate ale unei persoane pentru anumite domenii de cunoștințe sau de activitate și sunt considerate aspecte deosebit de importante în orientarea școlară și profesională, determinând nivelul de satisfacție și de performanță pe care o persoană le obține în activitatea școlară și/sau profesională.

Cum se dezvoltă interesele?

Atât ereditatea, cât și oportunitățile de învățare joacă un rol important în dezvoltarea intereselor. Activitățile și jocurile copilăriei, materialele și obiectele pe care copiii le au la dispoziție, recompensele oferite de părinți și educatori pentru anumite activități desfășurate de copii, potențialul aptitudinal care permite obținerea de rezultate maxime cu efort mic, toate acestea reprezintă experiențe pe baza cărora copilul învață, de fapt, să prefere unele activități în detrimentul altora.

2. APTITUDINI ȘI ABILITĂȚI

Numim aptitudine acea însușire psihică ce favorizează obținerea de rezultate supramedii într-o activitate. Aptitudinea arată ce poate un individ, nu ce știe el.

Inspectoratul Școlar Județean Vaslui

INTEGRAT – Integrare socio-profesională prin consiliere și practică la locul de muncă (Cod MySmis 2014+:130639)
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Abilitățile reprezintă seturi de cunoștințe declarative și procedurale pe care elevul le-a dobândit pe baza aptitudinilor, prin învățare și exersare.

Atunci când vrem să evaluăm nivelul de dezvoltare al aptitudinilor avem în vedere următorii indicatori comportamentali: rapiditate, volum, precizie, originalitate, eficiență.

Dezvoltarea aptitudinilor se poate realiza atât spontan, dar mai ales dirijat, motiv pentru care școala îndeplinește un rol semnificativ în dezvoltarea aptitudinilor copiilor. Se realizează prin învățare și exersare și implică, de fapt, dezvoltarea a trei dimensiuni importante:

- volumul de cunoștințe dintr-un domeniu și organizarea flexibilă a acestora; în acest sens, se recomandă învățarea unui conținut din mai multe surse, crearea cât mai multor contexte în care pot fi folosite aceste cunoștințe, identificarea cunoștințelor tipice domeniului și utilizarea lor în alte contexte decât cele tipice;
- baza de strategii de rezolvare a problemelor specifice unui anumit domeniu; în acest sens, se recomandă învățarea a cât mai multor strategii de rezolvare de probleme specifice unui anumit domeniu și crearea unor strategii generale, aplicabile în cât mi multe situații derivate din cele învățate;
- capacitatea de autoreglare a persoanei (metacogniția), reprezentând capacitatea de a ține seama de constrângerile situației și de propriile abilități; în acest sens se recomandă alocarea resurselor necesare de atenție și de efort, evaluarea dificultății unui conținut ce trebuie învățat și adaptarea strategiilor de învățare, evaluarea progreselor în învățare și restructurarea strategiilor de învățare, formularea clară a reperelor de reușită ("ce înseamnă pentru mine că am învățat lecția, că stăpânesc lecția").

Aptitudinile sunt un aspect important în orientarea carierei deoarece permit obținerea de performanțe în plan școlar și/sau profesional.

Conform psihologiei muncii, orice profesie se bazează pe o psihogramă, document care definește aptitudinile pe care trebuie să le dețină cei care vor să practice o anumită profesie. De exemplu, un bun șofer trebuie să posede următoarele aptitudini:

- capacitate de concentrare și de distribuție a atenției;
- capacitate de discriminare a culorilor;
- capacitate de coordonare a mișcărilor;
- rapiditatea și precizia în reacții;
- o bună reprezentare spațială;
- percepție corectă a obiectelor și persoanelor în mișcare și a vitezei de deplasare a acestora.

De aceea se recomandă alegerea unui domeniu profesional în care sunt valorificate aptitudinile proprii, cu următoarele mențiuni:

- aptitudinile favorizează obținerea succesului profesional, dar nu în exclusivitate;
- o aptitudine poate fi implicată în mai multe activități, ceea ce înseamnă că identificarea unei aptitudini la o persoană permite generarea mai multor alternative ocupaționale posibile pentru acea persoană. De exemplu, reprezentarea spațială este la fel de importantă pentru un mecanic auto și pentru un arhitect.
- orice ocupație presupune, de fapt, un set de aptitudini, nu o aptitudine singulară; aptitudinile unei persoane se compensează și se potențează reciproc pentru a asigura performanța;
- având în vedere că aptitudinile unei persoane se dezvoltă prin învățare și exersare, putem stimula dezvoltarea aptitudinilor cerute în domeniile pentru care elevii manifestă interes;
- un aspect care necesită atenție sporită din partea noastră este acela că pot exista diferențe între abilitățile percepute și abilitățile obiective, reale ale unei persoane, de aici riscul luării unor decizii de carieră nepotrivite.

Există o serie de metode prin care putem identifica nivelul de dezvoltare al aptitudinilor unei persoane:

- prin autoobservare;

Pag | 4



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- prin observația realizată de ceilalți;
- prin testare psihologică;

Deși este considerată o modalitate de evaluare grosieră, prin autoobservație putem identifica prezența unei aptitudini sau nivelul de dezvoltare al unei aptitudini. Cum procedăm?

Comparăm performanțele proprii cu performanțele celorlalți, luând în considerare mai multe criterii:

- performanțe supramedii într-o activitate;
- ușurința în asimilarea cunoștințelor dintr-un domeniu;
- număr mai mic de exerciții pentru formarea unor deprinderi;
- implicare susținută într-o activitate, fără a obosi;

Observația realizată de ceilalți sau opinia celorlalți reprezintă o altă metodă de evaluare a aptitudinilor. Feedback-ul profesorilor și cel al specialiștilor din diferite domenii reprezintă o sursă de încredere în acest sens. Generațiile de elevi cu care un profesor a lucrat de-a lungul timpului devin un fel de etalon mobil la care se pot raporta în evaluarea aptitudinilor elevilor.

Cea mai precisă metodă de evaluare a aptitudinilor rămâne testare psihologică. Se face deosebire între testele de aptitudini și testele de capacități, în sensul că testele de aptitudini măsoară potențialul unei persoane și ne permit formularea de predicții asupra a ceea ce ar putea realiza o persoană dacă ar avea pregătirea necesară, pe când testele de capacitate măsoară nivelul de cunoștințe sau performanțele unei persoane, adică ceea ce poate face în prezent.

Lucrările de control/testele și tezele pe care elevii le dau la școală sunt considerate teste de capacitate pentru că ele măsoară ceea ce știu elevii la diferite discipline școlare.

Menționăm că în practică este dificil de operat o delimitare foarte strictă a celor două tipuri de teste deoarece ambele măsoară combinat atât aptitudinea, cât și capacitatea. Spre exemplu, o persoană cu un nivel bun sau foarte bun al aptitudinii verbale va avea un avantaj la orice probă de capacitate deoarece aceasta implică, în primul rând, înțelegerea cerințelor sau, invers, o persoană cu un volum mare de cunoștințe va face față cu succes unei probe de aptitudini verbale.

Simțul comun spune că personalitatea este variabila determinantă în alegerea carierei:

"vânzătorii sunt comunicativi, contabilii sunt meticuloși, brokerii acceptă riscuri, etc." În realitate, persoanele cu caracteristici de personalitate similare pot obține performanțe deosebite și pot avea satisfacție profesională în ocupații diferite, așa cum persoane cu caracteristici diferite pot avea preferințe și performanțe similare în aceeași ocupație.

Care este, de fapt, relația dintre carieră și trăsăturile de personalitate?

- trăsăturile de personalitate au o relevanță mai mică în alegerea profesiei, dar au o relevanță mai mare în alegerea mediului de muncă și circumscrierea sarcinilor unei ocupații. De exemplu, în domeniul administrației publice pot lucra cu succes atât persoane extroverte, cât și persoane introverte, însă extroverții preferă activitățile care presupun contact cu publicul, pe când introverții preferă activitățile de manipulare de dosare și întocmire de statistici;
- comportamentul unei persoane este dependent de context, de aceea este necesar să luăm în considerare contextul în identificarea trăsăturilor de personalitate;
- în deciziile de carieră, trăsăturile de personalitate trebuie coroborate cu informațiile despre interesele, aptitudinile și valorile unei persoane. În acest sens, convergența acestor aspecte va facilita alegerea unei cariere, pe când conflictele dintre toate aceste elemente semnificative în alegerea carierei vor duce la indecizie, insatisfacție profesională, motivație scăzută, etc.

De exemplu, elevii cu interese de tip social, valori de ajutorare a celorlalți și abilități de relaționare este foarte probabil să se orienteze, fără dificultăți în luarea deciziei, spre domenii de activitate de tip social

Inspectoratul Școlar Județean Vaslui

INTEGRAT – Integrare socio-profesională prin consiliere și practică la locul de muncă (Cod MySmis 2014+:130639)
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

(predare, consiliere, asistență socială, etc.). În schimb, elevii cu interese de tip social, valori de tip convențional și abilități artistice vor întâmpina dificultăți în alegerea unui domeniu de activitate.

Explorarea traseelor educaționale și profesionale

Se referă la colectarea sistematică de informații referitoare la diferite oportunități educaționale și la ocupații. Esențială este corectitudinea informațiilor.

Surse de explorare:

- Materiale tipărite: broșuri, pliante, profile ocupaționale, ziare, reviste.
- Sisteme computerizate;
- Materiale audiovizuale;
- Interviu de informare;
- Experiența directă;
- Rețeaua socială;

Decizia de carieră

Este procesul care se finalizează cu selecția unei alternative de carieră dintr-o mulțime de variante disponibile la un moment dat.

Conținutul unei decizii de carieră poate presupune:

- alegerea unei unități școlare și a unui profil sau specializări de studiu;
- alegerea unei profesii;
- alegerea unui anumit traseu educațional – de exemplu: Liceu de artă-Facultatea de artă și design – Master în design vestimentar;
- alegerea unor modalități de formare a competențelor profesionale; de exemplu voluntariat, job part-time, ateliere de lucru, etc.).

Printre factorii care influențează decizia de carieră se numără:

- cunoștințele despre propriile caracteristici personale;
- cunoștințe despre alternativele educaționale și ocupaționale care atâ tinformații obiective,cât și miturile legate de carieră și stereotipuri ocupaționale;
- abilitățile de luare a deciziilor;
- părinții;
- modele de carieră;
- grupul de prieteni;
- structura oportunităților.

Pentru a lua o decizie este nevoie ca elevii să parcurgă mai **multe etape**:

- conștientizarea necesității de a lua o decizie;
- conturarea unor alternative;
- explorarea și evaluarea alternativelor; posibile criterii de evaluare: concordanța cu propriile caracteristici(valori, interese, abilități), concordanța cu așteptările persoanei privind un anume stil de viață, mediu de activitate, nivel educațional, etc.; susținerea din partea părinților sau a altor persoane semnificative, costuri și beneficii;
- alcătuirea unui plan de carieră (care cuprinde scop/obiective și strategii)
- implementarea decizie sau aplicarea planului stabilit. Necesită consecvență, dar și flexibilitatea pentru a permite adaptarea la posibile situații neaprevăzute.
- reevaluarea deciziei, dacă este cazul.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Promovare personală

Promovarea personală cuprinde modalitățile prin care o persoană își sistematizează și prezintă informațiile despre abilitățile, interesele, experiențele educaționale și profesionale proprii, în vederea atingerii unor scopuri de carieră.

Cele mai cunoscute **instrumente și tehnici de promovare personală** sunt:

- *CV-ul* se elaborează întotdeauna în funcție de specificul postului vizat. Cel mai utilizat model este Cv-ul europass. Acesta cuprinde: informații personale, educație și formare, experiență profesională, aptitudini și competențe personale (care nu sunt neapărat certificate printr-o diplomă), limbi străine cunoscute, aptitudini și competențe artistice/sociale/organizatorice/tehnice, alte aptitudini și competențe, dacă este cazul, eventual informații suplimentare considerate necesare, anexe (în care se enumeră documentele atașate Cv-ului, dacă este cazul). Formularul și instrucțiunile de completare se găsesc la <https://europass.cedefop.europa.eu/ro/documents/curriculum-vitae/examples>.
- *Scrisoarea de intenție* este un instrument în care candidatul își argumentează interesul și își justifică candidatura pentru un post. Cuprinde numele candidatului și date de contact, numele persoanei care face selecția de candidați, formulă de salut, o frază de introducere în care se precizează postul vizat și sursa de informare, două-trei fraze în care se prezintă competențele candidatului și motivul pentru care consideră că este potrivit să ocupe postul, o solicitare politicoasă a unui răspuns în legătură cu postul vizat, semnătura de mână a candidatului și data.
- *Cartea de vizită* este o prezentare într-o formă succintă a informațiilor și datelor de contact ale unei persoane. De regulă, cuprinde: numele și prenumele, funcția sau profesia, organizația în care își desfășoară activitatea, adresa, adresa de e-mail, numere de telefon.
- *Portofoliul personal* cuprinde cele mai relevante produse ale activității unei persoane în raport cu un anumit scop; poate fi un portofoliu de dezvoltare, un portofoliu de performanță sau un portofoliu de celebrare.
- *Mapa de angajare* cuprinde toate documentele pe care un candidat le prezintă angajatorului, în vederea susținerii unui concurs pentru un post. De regulă cuprinde: CV, scrisoare de intenție, diplome și certificate care atestă formarea academică și profesională, scrisori de recomandare, buletin, certificat de naștere și/sau de căsătorie, cazier juridic, documente medicale etc.

Întocmit de,
Daniela Laic-CECP