

**GHID DE ORIENTARE ȘI
CONSILIERE PROFESIONALĂ**

CUPRINS

I.	Îndrumarea profesională și consilierea – privire de ansamblu.....	4
II.	Rolul îndrumării profesionale și al consilierii în VET.....	7
III.	Consilierii de îndrumare profesională.....	8
IV.	Scopurile îndrumării profesionale și ale consilierii.....	17
V.	Îndrumarea profesională și serviciile de consiliere: caracteristici.....	21
VI.	Îndrumarea profesională și consilierea: un model cuprinzător.....	32
VII.	Evaluarea programului.....	33
VIII.	Aprecierea impactului.....	34
IX.	Provocări.....	36

Introducere

Ghidul este preluat și adaptat după un proiect al Organizației Internaționale a Muncii (ILO) : Instruirea și formarea profesională pentru fete și băieți (VET-G&B), care este un proiect pilot finanțat de IPEC/ROAS¹ de la ILO².

Tinerii avuți în vedere au o mare nevoie de îndrumare și consiliere în probleme multiple. Prea adesea, acești tineri trăiesc perioada trecerii de la școală la muncă ca pe una de criză: la părăsirea școlii se găsesc total nepregătiți pentru a face față realităților lumii și ale muncii. Ei pot fi neștiutori în privința alegerilor și a naturii ocupațiilor disponibile pentru ei și mulți pot fi tentați să o apuce pe căi proaste. Alții sunt îngroziți de încercările grele ce le stau în față și ajung în cele mai rele forme de muncă, tocmai pentru că nu sunt conștienți de opțiunile lor. Unii pot avea informații despre ocupația pe care ar dori să o practice, dar nici nu au pregătirea cerută, nici nu știu unde și cum o pot dobândi. De aceea, mulți dintre aceștia nu sunt pregătiți cum trebuie pentru a intra direct pe piața muncii. O pregătire atentă pentru aceste provocări le-ar putea schimba viața și i-ar putea sprijini să se adapteze unui mediu nou, oferindu-le șansa unei împliniri personale.

Ghidul de îndrumare profesională și consiliere oferă o privire de ansamblu asupra celor două probleme, rolul lor, obiectivele și impactul. Include câteva abordări ale celor mai bune practici, precum și provocările cărora trebuie să le facă față consilierii atunci când oferă astfel de servicii.

Prima fază presupune identificarea și analiza grupului țintă, ceea ce include îndrumare profesională și servicii de consiliere, pentru a-i ajuta pe tineri să-și înțeleagă și aprecieze talentele, să relaționeze eficient cu ceilalți, să exploreze alternative de carieră, să elaboreze planuri de pregătire și formare profesională potrivite și să se integreze cu succes în societate și pe piața muncii

Teme abordate

- Deprinderi de dezvoltare a carierei
- Probleme de echitate și incluziune socială
- Nevoia de dezvoltare/consolidare a deprinderilor de formare, pentru asigurarea efectului multiplicator.
- Utilizarea TIC în colectarea informațiilor
- ***Dreptunghiurile*** (albastre) reprezintă chestiuni generale
- ***Octogoanele*** (verzi) reprezintă întrebări specifice legate de proiect
- ***Dreptunghiurile rotunjite*** (roșii) accentuează o noțiune, o problemă.

¹ International Programme on the Elimination of Child Labour /Regional Office for Arab Countries

I. Îndrumarea profesională și consilierea – privire de ansamblu

1) Definiție

Ce este îndrumarea profesională și consilierea?

Îndrumarea profesională și consilierea reprezintă un proces în care indivizii, cu ajutorul unor măsuri suportive, își dezvoltă și întăresc resursele personale, pentru a stabili, a implementa, a urmări și a-și schimba țelurile în viață, pe termen scurt și lung.

Aceasta se poate realiza prin relații față în față sau de grup, între individ și consilier, care utilizează instrumente specifice, pentru sporirea cunoașterii de sine, a cunoașterii mediului de lucru, a deprinderilor de luare a deciziilor, pe baza unor opțiuni: pregătire și formare profesională, alegerea postului, schimbarea postului, revenirea pe piața muncii.

Acesta este un proces continuu, ale cărui principii de bază sunt: respectarea vârstei indivizilor, luarea în considerare a caracteristicilor indivizilor și a șanselor acestora.

Consilierii nu trebuie să ofere doar informații despre indivizi și piața muncii. Aceștia ar trebui să aibă în vedere dezvoltarea personală și socială a indivizilor, alături de instruirea și formarea lor profesională.

Termenii “îndrumare” și “consiliere” pot fi interschimbabili?

2) Îndrumare versus Consiliere

În multe situații, termenii “îndrumare” și “consiliere” sunt folosiți interschimbabili, aceasta presupunând că ei au în vedere aceleași nevoi și obiective. În alte situații, există o controversă, în

² International Labour Organization

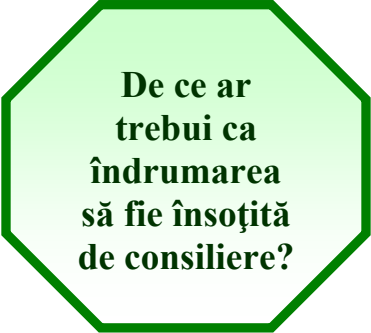
sensul că “îndrumarea” are un scop mai larg, oferind informații centrate pe cunoștințe relevante sau opțiuni ale persoanei. Oricum, individul este cel care își decide singur mersul acțiunii. Consilierea, pe de altă parte, promovează o explorare a sinelui, pentru identificarea cursului acțiunii, care să se potrivească cel mai bine persoanei, valorilor și obiective. Este modalitatea prin care indivizii sunt sprijiniți să trăiască într-un mod care să le îplinească mai mult personalitatea.

- **Îndrumarea** implică personalizarea informației, pentru a se potrivi nevoilor specifice ale individului. Succesul demersului depinde de colectarea, trierea și prezentarea informațiilor relevante și specifice despre indivizi, prin intermediul unui proces formal sau informal de apreciere.
- Interacțiunea dintre practicanții îndrumării și clienții lor ia adesea forma unui interviu sau a unui proces de colectare a informațiilor, care stabilește tipul de informații pe care le va furniza practicantul îndrumării. Accentuarea schimburilor reciproce de informații, precum și direcția interviului sunt determinate de nevoile clientului și nu reflectă interesele practicantului îndrumării.
- **Consilierea** este un proces interpersonal, care depășește furnizarea de informații clientului și abordează probleme precum: dezvoltarea carierei, adaptarea la muncă, disfuncționalități ale muncii, precum și integrarea rolurilor de viață cu cele de muncă.
 - implică explorarea punctelor de vedere ale

Consilierea tratează probleme mai largi, precum dezvoltarea carierei, adaptarea muncii, disfuncții ale muncii etc.

celuilalt, oferirea unui alt punct de vedere și discutarea planurilor de acțiune cu clientul.

- sprijină individul în dobândirea unei mai mari conștiințe de sine, dezvoltă o direcție de viață/muncă, sporește înțelegerea acestuia privind învățarea și șansele de muncă, îl ajută să devină mai independent în gestionarea învățării, a muncii și a tranzițiilor.
- facilitează dobândirea de deprinderi, control, valori, deprinderi de muncă și calități personale, care să-l sprijine în a-și crea o viață mulțumitoare, într-un mediu aflat în permanentă schimbare culturală, socială și de muncă.



**De ce ar
trebui ca
îndrumarea
să fie însoțită
de consiliere?**


O părere general împărtășită consideră că, pentru a fi de valoare maximă, îndrumarea profesională ar trebui însoțită de consiliere. Pentru a-i ajuta pe copii să facă o evaluare realistă a propriului potențial și a viitoarelor alegeri privind ocuparea, aceștia ar trebui să beneficieze atât de studii teoretice, cât și de experimentare.

Principala funcție a îndrumării și consilierii este construirea unui pod între lumea școlii și cea a muncii.

3) Componente

Îndrumarea profesională și consilierea reprezintă o combinație de două componente inseparabile:

- o apreciere privind înclinațiile individuale și aptitudinile, pentru dobândirea cunoașterii asupra propriului profil psihologic;



**Care sunt cele
două
componente
ale îndrumării
profesionale și
ale consilierii?**

- furnizarea de informații obiective din patru domenii: descrierea caracteristicilor și a conținuturilor unei ocupații date, condițiile ocupării (salarii, ore de muncă, carieră, riscuri), conducerea pregătirii de calificare în ocupație, situația pieții de muncă privind acea ocupație (reduceri/sporiri de posturi, tendințe previzibile în cerere și ofertă, locația acestora).

II. Rolul îndrumării profesionale și al consilierii în VET

Ce rol trebuie să aibă îndrumarea profesională și consilierea în VET?

Îndrumarea profesională și consilierea contribuie semnificativ la succesul elaborării, implementării și menținerii programelor de formare VET.

Sarcina majoră o constituie definirea relevanței serviciilor de îndrumare profesională și consiliere pentru grupul țintă, care se confruntă cu sărăcia, analfabetismul, excluziune socială și inechitate. Este nevoie să se depășească riscul pervers al acestor servicii de a fi considerate ca elitiste și destinate a satisface nevoile celor mai bine dotați. Trebuie apreciate programele, uneltele și succesele relevante și transferabile către un anumit grup țintă. Accentul trebuie să cadă pe răspunsul la aspirațiile tinerilor marginalizați, care interacționează cu piața muncii, căutându-și modul de viață și înțelegerea comunității pe care o reprezintă.

În multe situații apar tensiuni între îndrumarea profesională și consiliere, pe de o parte, și instruirea tehnică și profesională (TVET) pe de alta, cea din urmă beneficiind de mai multă finanțare și sprijin.

Întrucât este preponderent instrumentală, în multe cazuri TVET singură nu-i va abilita pe

formabili cu acele calități pe care le caută angajatorii sau cu direcția și deprinderile, care să le dea posibilitatea de a-și gestiona și dezvolta cariera. Se dovedește astfel complementaritatea îndrumării și a consilierii în TVET, precum și potențialele beneficii sociale și economice ale relaționării celor două. Formarea, pentru persoanele dezavantajate este cea mai eficientă atunci când răspunde aspirațiilor și intereselor celor care caută formare, în plus față de oportunitățile existente pe piața muncii.

Serviciile de îndrumare profesională și consiliere sunt esențiale pentru atingerea obiectivelor TVET. Ele ajută adesea la maximizarea recuperării investițiilor financiare ale programelor TVET: reduc riscul de abandon școlar sau pe acela de căutare a unui post într-un domeniu total străin de pregătire, după absolvire (mai ales în cazul tinerelor femei).

III. Consilierii de îndrumare profesională

1) Atribuții

Pentru mulți consilieri, individul este centrul atenției, iar ei se străduiesc să-l ajute în luarea deciziilor și în tranzițiile care să îi aducă satisfacție și împlinire. În contextul VET, consilierii de îndrumare profesională au ca responsabilitate principală ajutorul dat pentru dezvoltarea potențialului personal, pentru identificarea celei mai potrivite formări, pentru succesul instruirii și al plasării pe piața muncii. În plus, ei trebuie:

- Să sprijine echipa VET și personalul de specialitate, în planificarea și furnizarea programului de îndrumare profesională și consiliere, precum și în îndeplinirea

Care sunt sarcinile și responsabilitățile consilierilor de îndrumare profesională VET?

Consilierii ar trebui să planifice și furnizeze servicii de îndrumare profesională și consiliere grupurilor țintă din VET

obligațiilor administrative necesare pentru furnizarea aceluia program.

- Să pregătească descrierea ocupațiilor pentru ocupațiile înrudite cu formarea oferită: scurtă descriere a muncii, condițiile de muncă, calificarea și formarea cerute, certificare, salariul mediu, oportunități viitoare etc.
- Să pregătească descrierea cursurilor și a programelor ce urmează a fi furnizate de către instituțiile de formare selectate.
- Să construiască parteneriate cu comunitatea educatorilor, a administratorilor, a reprezentanților mediului industrial și de afaceri, cu părinții și oficialități ale învățământului.
- Să constituie și mențină un centru de resurse de îndrumare, cu informații actualizate.
- Să realizeze o evaluare continuă privind derularea programului.
- Să se consulte cu personalul instituțiilor de pregătire pentru sprijinirea, pregătirea și plasarea tinerilor.
- Să păstreze legătura și o bună relație cu familiile acestora, cu agențiile comunității, cu mediul industrial și de afaceri.
- Să pregătească informări despre cursanți, la cererea serviciilor specifice sau a agențiilor comunitare.
- Să se întâlnească, cel puțin o dată la trei

Consilierii de îndrumare au sarcina de a realiza evaluări continue ale serviciilor și de a menține relații bune cu familiile copiilor țintă și comunitățile.

luni, cu fiecare cursant și să discute progresul și performanțele acestuia în programul de pregătire ales, precum și problemele de după angajarea pe post.

- Să stabilească, prin Internet, contacte cu firme și alte organizații, pentru a-și spori accesul la resursele de îndrumare.

2) Calificări


Serviciile satisfăcătoare de îndrumare profesională și consiliere, centrate pe client, depind de consilieri cu înaltă calificare: o deplină cunoaștere a dezvoltărilor pieții muncii și a ofertelor educaționale, o atitudine sensibilă în identificarea dorințelor și înclinațiilor clientului, bazată pe pregătire psihologică și pedagogică.

În ciuda unor elemente comune, există diferențe importante de la țară la țară în privința culturii, a educației, a practicilor de angajare și a structurilor ocupaționale. De aceea, practicanții serviciului de consiliere trebuie să fie pregătiți în țara în care vor practica.

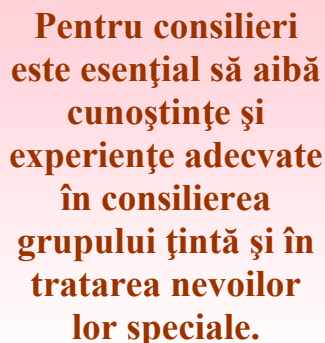
Ei trebuie să aibă următoarele calificări:

➤ *Consiliere*

- Cunoștințe privind principalele probleme cu care se confruntă grupul țintă. Ei trebuie să le înțeleagă gândurile și sentimentele privitor la experiențele prezente și planurile de viitor, să le comunice această înțelegere și să le ofere sprijinul interpersonal potrivit.
- Cunoștințe privind teoriile și tehnicile de consiliere și de dezvoltare a carierei,



**Ce calificări
trebuie să aibă
consilierii
participanți?**



**Pentru consilieri
este esențial să aibă
cunoștințe și
experiențe adecvate
în consilierea
grupului țintă și în
tratarea nevoilor
lor speciale.**

deprinderi în utilizarea mijloacelor speciale de ajutor în consiliere, incluzând testele și inventarele standardizate, îndreptare, activitățile pe grupuri mici, programele de îndrumare asistate pe calculator.

- Cunoștințe privind procesul decizional și modelele de tranziție.
- Cunoștințe privind rolul relațiilor în facilitarea dezvoltării personale, a familiei și a carierei.
- Cunoștințe despre diferite culturi, pentru a interacționa eficient cu persoane din medii diferite.
- Deprinderi de stabilire a unor relații productive cu persoanele dezavantajate. Consilierii trebuie să fie pregătiți să-i ajute pe aceștia:
 - să se înțeleagă pe sine dar și situațiile cărora trebuie să le facă față,
 - să-și clarifice obiectivele personale și să aplice planurile pentru atingerea acestora,
 - să înțeleagă interrelaționarea diferitelor părți ale vieții lor.
- Deprinderi de a utiliza tehnicile individuale și de grup potrivite în sprijinirea persoanelor cu probleme în deciziile privind educația, pregătirea și angajarea.
- Deprinderi pentru a-i ajuta în identificarea factorilor ce influențează luarea unei decizii: familia, prietenii, oportunitățile educaționale, finanțările.
- Deprinderi pentru a-i sprijini în schimbarea atitudinilor stereotipe, datorate genului,

**Consilierii
participanți trebuie
să aibă deprinderile
necesare construirii
unei relații
productive cu
persoanele cu nevoi
speciale.**

rasei, vârstei și culturii.

- Deprinderi pentru a-i sprijini în înțelegerea relației dintre deprinderile interpersonale și succesul la locul de muncă.
- Deprinderi pentru a-i sprijini în permanenta reșezare a scopurilor lor, a valorilor, a deciziilor. Consilierii ar trebui să-i ajute să examineze felul în care propriile lor caracteristici (valori, aptitudini, statut socio-economic, speranțe, etnie, rasă, gen) le pot influența opțiunile și rolurile în viață.

➤ *Informații*

- Cunoștințe despre schimbările din economie, societate și piața muncii.
- Cunoștințe despre învățământ, formare, tendințe în angajare, piața muncii, resurse pentru carieră și deprinderile pentru interpretarea informațiilor în relație cu nevoile persoanelor asistate.
- Cunoștințe despre schimbarea rolurilor sexelor și despre felul în care acestea influențează munca, familia și timpul liber.
- Cunoștințe despre angajare și materiale privind planificarea carierei.
- Cunoștințe despre cerințele legate de muncă: legi, acreditări, creditări, certificări.
- Cunoștințe despre serviciile sau agențiile pentru posturi servicii financiare, sociale și personale.
- Cunoștințe despre legislația care poate influența programele de dezvoltare a

Ce tip de informații ar trebui să obțină și utilizeze consilierii participanți?

Consilierii ar trebui să se asigure că sunt bine informați despre schimbările și tendințele de pe piața locală a muncii, despre economie, legi ale muncii și societate.

carierii.

- Deprinderi de utilizare a resurselor pentru dezvoltarea carierii și a tehnicilor potrivite pentru fiecare grup specific, inclusiv grupul țintă al proiectului.
- Consilierii trebuie să aibă o pregătire în utilizarea surselor de informații: sisteme de informații despre carieră asistate pe calculator, biblioteci, materiale audio-vizuale, excursii pe teren, urmărirea postului (*job shadowing*), mentorat, modele de roluri și contacte personale.

Care sunt calificările cerute în domeniul aprecierii individului și a grupului?

Consilierii trebuie să posede deprinderile de administrare, interpretare, personalizare și evaluare a tehnicilor și a datelor de apreciere.

➤ *Aprecierea individului și a grupului*

- Cunoștințe despre tehnicile de apreciere și măsurare a deprinderilor, a abilităților, aptitudinilor, intereselor, valorilor, a personalității.
- Deprinderi de a identifica resursele potrivite pentru o anumită situație.
- Deprinderi de a evalua resursele de apreciere și tehnicile corespunzătoare, astfel încât să le fie determinate validitatea, credibilitatea și relațiile cu rasă, sex, vârstă și etnicitate.
- Deprinderi de a administra, interpreta și personaliza datele de apreciere, în relație cu nevoile individului.

Care sunt deprinderile manageriale și administrative cerute?

Calificările cerute consilierilor includ deprinderi de proiectare, conducere, analiză privind rezultatele evaluării programului.

➤ *Grupuri țintă specifice*

- Cunoștințe despre statutul psiho-social al celor mai vulnerabile grupuri țintă.
- Cunoștințe despre valorile culturale diferite și relațiile acestora cu valorile muncii.
- Cunoștințe despre nevoile minorităților, despre fete.
- Cunoștințe despre abordările alternative în consilierea persoanelor cu nevoi speciale.

➤ *Management și administrare*

- Cunoștințe despre proiectarea programului
- Cunoștințe despre tehnici și practici privind aprecierea nevoilor
- Cunoștințe despre noțiunile de management, stiluri de conducere, tehnici de implementare a schimbării
- Cunoștințe pentru aprecierea eficienței programelor de îndrumare profesională și consiliere
- Cunoștințe pentru a proiecta, analiza și raporta asupra aprecierii rezultatelor individuale și cele ale programului
- Deprinderi de consultare cu părțile influente: angajatori, grupuri comunitare,

public în general

Ce deprinderi de consiliere ar trebui să posede consilierii?

➤ **Consultare**

- Consilierii trebuie să fie pregătiți pentru a se consulta cu familia, formatorii, coordonatorii de instruire practică și alții, care pot fi de folos persoanelor grupului țintă în dezvoltarea lor.
- Consilierii ar trebui să stabilească relații de colaborare cu persoanele aflate în poziții cheie, care pot oferi sprijin, îndrumare și informații pentru persoanele cu nevoi speciale.
- Consilierii ar trebui să fie capabili să obțină asistență de la ceilalți, pentru binele grupului țintă.

3) Practici etice

Consilierii formați profesionist trebuie să adere la anumite practici etice.

➤ **Binele celor asistați**

Care sunt practicile etice la care ar trebui să adere consilierii pe durata practicării serviciilor?

- Respectul integrității și credința în valoarea și demnitatea fiecărui individ.
- Protejarea binelui tuturor persoanelor asistate și strădania pentru o schimbare constructivă.
- Sprijinirea persoanelor asistate în a funcționa mai eficient ca indivizi și de a obține succese pe piața muncii.
- Contribuție la dezvoltarea indivizilor prin sprijinirea lor pentru o mai mare autonomie

și mai mult respect de sine.

Confidențialitate

Consilierii ar trebui să protejeze binele persoanelor asistate prin păstrarea confidențialității tuturor informațiilor.

Când pot furniza consilierii orice informație obținute de la persoanele asistate?

Consilierii ar trebui să-și reprezinte acreditările și calificările profesionale.

Este esențial ca toți consilierii să-și îndeplinească sarcinile în acord cu scopurile și obiectivele programului.

- Persoanele asistate vor fi informate că toate informațiile despre ei sunt confidențiale. Ele pot fi comunicate profesioniștilor din domeniu sau autorităților publice, în următoarele împrejurări:

- ✓ Atunci când aceștia consimt ca informațiile potrivite să fie utilizate într-o manieră profesionistă.
- ✓ Atunci când, în judecata consilierilor, există un pericol limpede și iminent pentru individ sau societate.
- ✓ Atunci când o cere legea.

➤ *Relații duale*

- Să-și recunoască poziția potențial influentă, cu respect pentru grupul țintă.
- Să facă orice efort pentru a evita relațiile duale, care ar putea împieta asupra judecății lor profesionale și ar crește riscul de exploatare a grupului țintă.

➤ *Calitatea competențelor consilierilor*

- Să-și reprezinte cu acuratețe acreditările, calificările, afilierea, competențele și limitările.

➤ *Relația: consilier – client*

- Să informeze persoanele asistate asupra naturii și limitărilor serviciilor consilierilor

printr-o varietate de mijloace.

➤ ***Furnizarea serviciilor***

- Să furnizeze servicii în acord cu obiectivele enunțate de programul de consiliere.

➤ ***Drepturile omului***

- Să respecte legislația privind drepturile omului și să muncească activ împotriva practicilor discriminatorii.
- Să creadă că serviciile de consiliere ar trebui să fie disponibile pentru cele mai multe persoane cu nevoi speciale.

IV. Scopurile îndrumării profesionale și ale consilierii

Care sunt scopurile programului de îndrumare profesională și consiliere?

Îndrumarea profesională și consilierea înseamnă mai mult decât a da informații. Ea este centrată pe dezvoltare proprie și pe asimilarea informațiilor privind instruirea, formarea, piața muncii.

Obiectivele serviciilor de îndrumare și consiliere profesională:

1) Cunoașterea și aprecierea de sine

- Identificarea propriilor puncte tari, valori, interese, aptitudini, talente, împliniri și sprijin pentru schițarea unui plan de viață.
- Dezvoltarea deprinderilor pentru gestionarea schimbărilor fizice și emoționale.

Serviciile de îndrumare și consiliere profesională ar trebui să-i sprijine pe tineri în tranziția dintre instruire și formare către lumea muncii.

Unul din scopurile serviciilor este acela ca grupul țintă să înțeleagă disponibilitățile de educație și formare și să le aleagă pe cele mai potrivite.

Ce deprinderi și atitudini ar trebui să-și dezvolte tinerii după implementarea programului?

- Identificarea, descrierea și acceptarea sentimentelor față de sine însuși și față de ceilalți.
- Descrierea propriilor speranțe, așteptări și temeri.
- Depășirea comportamentelor de auto-apărare, câștigarea încrederii de sine și învățarea deprinderilor de viață.
- Lupta cu furia, depresia, frustrarea, apatia și continuarea acțiunii pozitive de a învăța și a se angaja pe post.

2) Dezvoltarea planurilor educaționale și de formare potrivite

- Să înțeleagă opțiunile de educație și formare disponibile.
- Să înțeleagă felul în care educația și formarea se leagă de alegerile ocupaționale.
- Să aleagă cursurile de formare, pe baza cunoașterii propriilor puncte tari, interese, valori și împliniri și să le urmărească pe acelea care le pot realiza potențialul și planurile de viață.
- Să selecteze cursurile care le vor permite o multitudine de alegeri ocupaționale.
- Să înțeleagă semnificația motivației învățării de succes.
- Să dezvolte deprinderi eficiente de gestionare a timpului.

- Să dezvolte deprinderi de învățare potrivite nivelului lor de pregătire.
- Să-și revizuiască planurile de pregătire și formare la intervale regulate, pe baza noilor informații despre ei înșiși.
- Să dobândească cunoștințe și atitudini necesare pentru tranziția de la un stadiu de pregătire la altul.

3) Explorarea alternativelor de ocupare

- Să înțeleagă opțiunile de muncă disponibile, calificările cerute, însemnătatea dobândirii intrărilor, viața muncitorului și recompensele postului.
- Să identifice informațiile necesare unei alegeri ocupaționale realiste.
- Să identifice și utilizeze resursele disponibile pentru explorarea alegerilor profesionale și a oportunităților.
- Să traducă informațiile despre sine, despre oportunitățile de pregătire și lumea muncii în scopuri pe termen scurt și lung.
- Să cunoască felul în care experiențele și deciziile proprii le-au influențat viața și ar putea să le afecteze viitoarea carieră.
- Să devină conștienți de posibila influență a condițiilor sociale și economice și a previziunilor privind tendințele din carieră.
- Să înțeleagă importanța planificării fiecărui stagiu din viața lor: pregătire, muncă și pensie.

Unul din cele mai importante scopuri ale programului este abilitatea tinerilor de a identifica și înțelege informațiile pentru a face alegeri ocupaționale realiste.

Implementarea cu succes a programului ar trebui să-i ajute pe tinerii cu nevoi speciale să înțeleagă așteptările angajatorilor, dar și propriile lor drepturi și responsabilități.

- Să învețe procedurile de căutare eficientă a unei slujbe și să dezvolte adaptabilitate la carieră, pentru a fi capabil să profite de oportunități, pe măsură ce acestea apar: identificarea ocupațiilor alternative, dacă postul curent este în pericol.
- Să demonstreze deprinderi eficiente de luare a deciziilor în planificarea carierei.
- Să influențeze dezvoltarea deprinderilor de muncă și a atitudinilor la tinerii cu nevoi speciale.
- Să se familiarizeze cu așteptările generale ale angajatorilor față de angajații lor.
- Să se familiarizeze cu drepturile și responsabilitățile lor legale ca angajați.
- Să înțeleagă rolul sindicatelor și al altor asociații patronale/salariale.
- Să învețe despre oportunitățile de muncă, despre avantajele și inconvenientele liber-profesionismului.

4) Relaționare eficientă cu ceilalți

Care sunt unele din scopurile programului privind relațiile persoanelor cu nevoi speciale cu ceilalți?

- Să demonstreze și practice deprinderile necesare unei comunicări eficiente.
- Să descrie calitățile pe care le caută în relațiile lor cu alții.
- Să descrie și practice diferite moduri de a-și gestiona emoțiile.

Persoanele asistate ar trebui să fie capabile să comunice eficient și să interacționeze cu persoane din diferite culturi, rase și vârste.

- Să identifice diferitele moduri în care se comportă oamenii în grup și să evalueze efectele acestor comportamente.
- Să înțeleagă importanța faptului de a fi sensibil față de sentimentele și nevoile celorlalți în grup.
- Să demonstreze și practice deprinderi necesare unei munci productive în grup.
- Să identifice contribuțiile la comunitatea lor de către persoane din diferite culturi, rase, grupuri religioase, cu diferite abilități, vârste și stiluri de viață.
- Să interacționeze cu persoane din diferite culturi, rase, grupuri religioase, abilități și vârste.
- Să înțeleagă felul în care o comunitate se bazează pe interdependența indivizilor săi.

V. Îndrumarea profesională și serviciile de consiliere: caracteristici

Există modele generice de consiliere sau formule care pot fi aplicate peste tot?

Nu există modele sau formule care să fie aplicate peste tot în îndrumarea profesională și consilierea. Diversitatea nevoilor este prea mare dar, există abordări care au funcționat în împrejurări specifice și din care pot fi trase învățăminte utile, care să fie apoi diseminate ca bune practici.

1) Abordarea holistică

Dincolo de împrejurările culturale sau individuale, o abordare holistică a îndrumării profesionale și a consilierii este necesară pentru

maximizarea beneficiilor ei.

**Ce este
abordarea
holistică a
îndrumării și
consilierii?**

**Abordarea
holistică
presupune atât
îndrumarea
educațională și
profesională, cât
și consilierea.**

**Cine ar trebui
să participe
activ la
serviciile de
consiliere?**

Modelul holistic de îndrumare profesională și consiliere este o abordare orientată spre individ, care îl ajută atât să-și exploreze toate nivelele de potențial, din perspectiva realităților pieței muncii, cât și să se angajeze într-un proces de viață pentru împlinire personală și socială. Modelul holistic propune așezarea persoanei, nu a problemei, în centrul sprijinului oferit. El consideră că serviciile de îndrumare ar trebui să renunțe la distincția dintre îndrumarea și consilierea educațională, profesională și personală și să treacă la un stil de servicii holistice. Aceasta, din cauză că problema imediată este doar un aspect al persoanei, interacționând cu o multitudine de altele, cum ar fi: cadrul personal și mediul.

Consilierii de îndrumare ar trebui să aibă în vedere totalitatea persoanei sau a situației acesteia. În locul limitării îndrumării profesionale și a consilierii la alegerea carierei sau la plasarea pe post, abordarea holistică implică, de asemenea, îndrumare și consiliere personală și educațională.

2) Consilierea participativă

Îndrumarea profesională și consilierea ar trebui să nu fie preponderent o situație în care o persoană (persoana asistată) primește și alta (consilierul de îndrumare) oferă ocazional un sfat, ci ar trebui să implice și persoane și instituții, familia, comunitatea, contextul de muncă în care se găsește tânărul și care ar putea să-i influențeze alegerea. Este mai eficient și mai realist să se permită familiei sau tutorilor să participe la sesiunile de îndrumare. Devine tot mai obișnuit pentru angajatorii individuali să permită ca fabricile lor sau locurile de muncă să fie vizitate de persoane conduse de consilieri de îndrumare,

dornici de a oferi o imagine reală a unor ocupații.

3) Personalizarea serviciilor

Serviciile de îndrumare trebuie să fie croite pe nevoile specifice ale fiecărui grup țintă.

Pentru a fi eficiente, serviciile de îndrumare și consiliere trebuie să se adapteze nevoilor specifice ale fiecărui grup țintă, să fie orientate spre client, croite pe nevoile și împrejurările căutătorului de serviciu și nu pe cele determinate de furnizorul de servicii.

Cine ar trebui să participe activ în serviciile de consiliere?

Consilierii ar trebui să-i sprijine pe tineri să călătorească printre opțiunile educaționale, profesionale și ocupaționale într-un mod sensibil la contextul socio-economic al indivizilor și familiilor implicate. Procesul ar trebui să fie unul de colaborare între furnizorul de servicii și client. În multe cazuri, trebuie luate în considerare dorințele familiei lărgite, ale individului. Atunci când se lucrează cu părinții și alți membri ai familiei, este important ca ei să fie informați despre valoarea programelor de formare profesională sau despre orice altă decizie luată. În acest scop, consilierii trebuie să iasă din birourile lor și să interacționeze cu membrii familiilor și ai comunităților.

O abordare holistică implică atât îndrumare și consiliere educațională, cât și profesională.

4) Aptitudini pentru post și consilierea intereselor

Serviciile de îndrumare profesională și de consiliere ar trebui să includă aptitudinile pentru post și consilierea intereselor, care implică atât testarea cât și consilierea. Aceasta înseamnă potrivirea intereselor individuale și a aptitudinilor sale cu disponibilitatea postului.

Testarea aptitudinilor identifică aptitudinile

înnăscute ale unui individ în performarea anumitor funcții ale postului. Testarea intereselor explorează interesele indivizilor în ocupații specifice.

Ar trebui utilizate doar testele validate, pentru a oferi informații relevante despre tipul de ocupații cu care indivizii se potrivesc cel mai bine. Odată ce interesele și aptitudinile sunt identificate, se pot determina obiectivele ocupaționale optime.

5) Furnizarea de informații despre ocupații și piața muncii

Ce fel de informații ar trebui să ofere consilierii de îndrumare?

Îndrumarea ar trebui să includă informații despre alegerile de formare și ocupaționale, dar și despre toate aspectele vieții active în diferite sectoare ale economiei.

Pe măsură ce se evidențiază capabilitățile, nevoile și interesele indivizilor, consilierea ar trebui să fie însoțită de informații care să ofere o privire realistă asupra oportunităților disponibile, inclusiv tendințele pe piața muncii și structurile de ocupare, impactul ambiental asupra diferitelor ocupații, dar și ce anume se poate aștepta în termeni de remunerație, avansare în carieră și mobilitate ocupațională.

Îndrumarea ar trebui să acopere alegerea ocupației, formarea profesională și oportunitățile educaționale corespunzătoare, situațiile de ocupare, prospectele promoționale, condițiile de muncă, de sănătate și igienă la locul de muncă, precum și alte aspecte ale vieții active. Consilierii și lucrătorii în îndrumare trebuie să obțină informații despre piața muncii, mai ales din surse informale: ziare, rapoarte media, întrucât adesea nu există infrastructură de colectare și diseminare a informațiilor formale în acest sens.

Informațiile adiționale ar trebui să includă:

- ✓ Descrierea muncii în diferite ocupații
- ✓ Compoziția familiilor ocupaționale
- ✓ Cerințele educaționale și de formare pentru certificare
- ✓ Informații privind salariile
- ✓ Condițiile de muncă
- ✓ Caracteristici (aptitudini, interese și personalitate) ale persoanelor de succes în ocupații
- ✓ Ratele de angajare și numărul de previziuni ocupaționale

6) Consilierea VET

Care este rolul principal al consilierii VET ?


Îndrumarea profesională și consilierea nu trebuie doar să ajute individul în dobândirea deprinderilor și cunoștințelor cerute pentru a-și schimba situația prezentă, ci, mai ales, îi ajută să descopere ce deprinderi și cunoștințe sunt necesare și să determine cum, unde și când pot fi dobândite și implementate acestea într-un mod pro-activ și bine planificat.

Consilierea ar trebui să asigure luarea de către persoanele asistate a deciziilor potrivite privind formarea și alegerea ocupației, care să reducă rata ridicată de șomaj și abandon școlar.

Serviciile de îndrumare și consiliere ar trebui să sprijine grupul țintă în luarea deciziilor privind intrarea în sistemul educațional și programele oferite de sistemul VET și să-i înzestreze cu deprinderi care să-i capaciteze în luarea deciziilor privind formarea continuă așa cum se dorește sau cum e nevoie. Este necesar ca persoanele asistate să ia decizii informate privind programele potrivite de formare, iar alegerile ocupaționale ajută la reducerea problemei cronice a ratei înalte a abandonului școlar și a șomajului, în rândul acestora.

Serviciile de îndrumare profesională și

consiliere ar trebui să se concentreze pe sprijinirea indivizilor în a considera oportunitățile profesionale și de formare în contextul unui plan de viață mai larg. Ei ar trebui să-i ajute pe cei asistați să fie mai independenți în a se adapta mai bine la schimbările de pe piața muncii și din viața lor. Ei ar trebui să faciliteze un spirit de deschidere pentru schimbare, un angajament pentru o dezvoltare personală și profesională continuă, pentru dezvoltarea deprinderilor, cunoștințelor și atitudinilor potrivite. Ei ar trebui să se asigure că sunt luate în considerare următoarele probleme:



**Ce probleme
ar trebui să
trateze
consilierii?**

- ✓ Să-i informeze în legătură cu diferitele posibilități din diferitele domenii de interes, cerințele educaționale și de pregătire, dar și posibilitățile de formare continuă.
- ✓ Să-i încurajeze să aleagă programe de formare care nu le vor limita opțiunile de angajare mai târziu.
- ✓ Să urmărească progresul celor asistați prin programele lor educaționale și de formare.
- ✓ Să suplimenteze programele prin studiul unor situații reale de muncă.

7) Consilierea înainte de experiența muncii

Îndrumarea profesională și consilierea ar trebui să pregătească persoanele asistate ca să respecte și înțeleagă nivelul posturilor reprezentate.

Ce factori de succes sunt necesari în plus pentru tânăr față de pregătire și formare?

Pregătirea tehnică și profesională implică adesea un program de muncă planificată pentru câștigarea de experiență, precum și o formare în actualul loc de muncă. Serviciile de îndrumare și consiliere pot lărgi această experiență de muncă, pentru a ilustra contextul și a spori cunoștințele ocupaționale ale celor asistați, pregătindu-i să observe o serie întreagă de slujbe reprezentate în întreprindere.

Consilierul trebuie să se asigure că persoana este pregătită să înțeleagă ceea ce vede și aude. Un tânăr poate percepe munca într-un mod în care să lege deprinderile, aptitudinile, interesele și personalitatea de o anumită situație și, deci, el să poată învăța mai mult despre muncă, despre sine. Un alt tânăr poate vedea doar munca și se poate să nu știe să se lege de ea. Un alt tânăr poate percepe doar dimensiunea sociologică – relațiile dintre conducere și sindicate, între bărbați și femei, între diferite grupuri ocupaționale. Pentru ca tinerii să profite cât mai mult dintr-o experiență de muncă, este recomandat ca ei să lucreze cu consilierul înainte de a-și aranja o experiență de muncă.

Tinerii sunt interesați natural de locul unde vor fi angajați după încheierea formării lor. Este important pentru ei să înțeleagă factorii care le vor determina succesul, în plus față de pregătirea lor. Este important ca ei să înțeleagă ce sarcini au de făcut la muncă, dar și certificările pe care trebuie să le aibă la angajare.

Ei trebuie să știe ce așteaptă angajatorii: ținută, punctualitate, aderare la politicile întreprinderii, metodele de lucru și grija pentru echipamente și materiale, deprinderi de comunicare, relațiile umane și inițiativa proprie.

Consilierii ar trebui să adopte un model de îndrumare și consiliere pe viață în locul unor doze singulare de îndrumare.

Îndrumarea pe tot parcursul vieții va minimiza riscul neutilizării deprinderilor și recidiva în șomaj sau excluziune socială.

Ce presupune consilierea de grup și cărui scop servește ea?

8) Accentuarea termenului lung

Consilierii ar trebui să adopte un model de îndrumare și consiliere pe termen lung, ar trebui să înțeleagă că este puțin probabil ca doze mici de îndrumare să producă rezultatele dorite. Acest model este reflectat în ideea că serviciile trebuie să fie mereu accesibile pentru a-i asista pe indivizi pe traseul lor prin viață.

Natura schimbătoare a societății impune o constantă actualizare a deprinderilor și a cunoștințelor printr-un proces flexibil de învățare pe toată durata vieții. Tinerii trebuie să fie motivați să-și continue pregătirea profesională disponibilă și programele de formare pentru a minimiza riscul neutilizării deprinderilor și a recidiva în șomaj și excluziune socială. Aceasta impune o îndrumare și o consiliere continue.

9) Consilierea de grup

În consilierea de grup, tinerii reflectează și vorbesc cu colegii lor despre situația lor profesională și tranzițională, speranțele lor de viitor, așteptările lor și interese lor personale. Sunt revăzute cu atenție posibilele slujbe, activități și roluri la care ei aspiră. Scopul este acela de a încuraja încrederea de sine, de a promova încrederea în capacitățile lor.

10) Promovarea încrederii de sine și a motivației

Consilierul de îndrumare ar trebui să-l sprijine pe individ în a deveni punctul central al propriei vieți, să se găsească pe sine. Aceștia își vor asuma responsabilitatea propriei vieți prin gestionarea propriilor nevoi, prin înțelegerea propriei imagini, prin conștientizarea propriilor valori ale vieții și stabilirea țăintelor de viitor.

Consilierii de îndrumare ar trebui să-i ajute pe cei asistați să găsească motivația pentru a crede în viitorul lor și a asuma răspunderea pentru propriile vieți.

Pe măsură ce individul dobândește o mai mare cunoaștere și stimă de sine, relația cu ceilalți devine mai deschisă și mai onestă. Energia utilizată pentru autoapărare, pentru lupta cu piedicile și gestionarea problemelor poate fi folosită acum pentru o activitate productivă. Consilierii de îndrumare trebuie să-i ajute pe indivizii care și-au pierdut încrederea în viitor pentru a-și găsi propria motivație.

Motivația tinerilor poate fi mărită prin capacitarea lor de a vedea relevanța educației și a performanței în pregătire, pentru a reuși în viața activă, a identifica recompensele pe care le merită și pe care le vor obține ca rezultat al performanței lor, pentru a vedea cum efortul și perseverența pot conduce la un astfel de succes.

Cum poate fi îmbunătățită motivația tinerilor?

Un imens beneficiu poate fi obținut din identificarea și împărtășirea cu tinerii asistați a unor întâmplări inspirate, cu persoane exact ca ei, care au început de la situații foarte similare, și-au schimbat viața și au realizat lucruri extraordinare.

Consilierul de îndrumare ar trebui să încurajeze acele atitudini care tind să transforme condițiile personale și contextuale și să-i conștientizeze pe tineri de posibilele schimbări din viața lor. Consilierea îi ajută să înțeleagă cum gestioneze diferitele roluri create de orice tranziție, cum să se comporte cu toate aspectele financiare

ale variatelor opțiuni.

11) Promovarea de șanse egale

**Cum poate juca
îndrumarea
profesională un
rol în
promovarea de
șanse egale?**

Îndrumarea profesională ar trebui să joace un rol decisiv în promovarea șanselor egale. Ei au responsabilitatea de a încuraja opinia publică pentru a-și schimba ideea despre statutul ocupațional al femeii în societate și a elimina prejudecățile bazate pe sex în pregătirea profesională și formare.

Dacă serviciile de îndrumare profesională sunt bine dezvoltate, este posibil să fie depășite majoritatea stereotipurilor care asociază anumite ocupații exclusiv cu unul dintre genuri și să se lărgescă opțiunile de carieră pentru tinerele femei.

- ✓ Îndrumarea este gen-incluzivă și acoperă o întreagă serie de oportunități de pregătire, formare și angajare.
- ✓ Femeile sunt încurajate și motivate să profite de oportunitățile disponibile pentru ele.

**Serviciile de
îndrumare și
consiliere
trebuie să se
adreseze doar
nevoilor
individuale?**

12) Relații comunitare

Îndrumarea și consilierea înseamnă mai ales ajutorul dat indivizilor pentru a-și crea vieți personale cu sens, conform muncii pe care o prestează, să-și construiască familii sănătoase și stiluri de viață care să contribuie la dezvoltarea comunității.

Îndrumarea profesională și consilierea trebuie să răspundă atât nevoilor indivizilor, cât și celor ale comunității și să implementeze un program de relații publice care să asigure înțelegerea comunității și sprijinul pentru

programul de îndrumare.

Consilierii trebuie să-i conecteze pe cei asistați cu resursele comunitare și să încerce să lege serviciile de asociațiile locale sau grupurile de voluntari, fapt ce va facilita câștigarea încrederii acestora și a familiilor lor.

Consilierii trebuie, de asemenea, să încurajeze participarea la orice târguri ocupaționale sau expoziții, care ar putea fi organizate de către comunitate. Aceste forumuri îi vor ajuta pe tineri să descopere diferitele munci și oportunități de pregătire, să dobândească informații, să-și lărgescă alegerile, să le întărească simțul direcției.

13) Tehnologie

Nu toate țările au atins același nivel de modernizare, dar aceleași efecte imediate ale tehnologiei computerizate sunt vizibile oricum. Tocmai de aceea, oriunde acest lucru este posibil, serviciile de îndrumare și consiliere ar trebui să profite de avantajele tehnologiei informatice disponibile.

Tehnologia informatică facilitează stocarea, refacerea și actualizarea informațiilor și permite conținuturilor și caracteristicilor ocupațiilor să fie prezentate într-o formă mai atractivă, îmbunătățind calitatea și eficiența serviciilor.

**Consilierii ar
trebui să profite
de tehnologia
informatizată,
pentru a
îmbunătăți
eficiența
serviciilor.**

VI. Îndrumarea profesională și consilierea: un model cuprinzător

Consilierii trebuie să se concentreze pe evoluția locală și regională a nevoilor economice, sociale și culturale. Ei nu ar trebui să se grăbească să adopte programe generice sau sisteme, care adesea înseamnă că nevoile și valorile locale sunt plasate pe locul doi și că învățarea informală și economia informală, cele care produc deprinderi transferabile, sunt neglijate.

Un program cuprinzător de îndrumare profesională și consiliere ar trebui să ia în considerare următorii factori:

Ce factori ar trebui să ia în considerare un program cuprinzător de îndrumare profesională și consiliere?

- ✓ Factorii economici, sociali, tehnologici, culturali și familiali influențează atitudinile, așteptările și alegerile ocupaționale ale persoanelor asistate.
- ✓ Rezultate ale testărilor, inclusiv testarea aptitudinilor.
- ✓ Împliniri educaționale și/sau experiență de muncă.
- ✓ Oportunități și previziuni în sectoarele ocupaționale de interes.
- ✓ Preferințe individuale și nevoi speciale.

Un program de îndrumare profesională și consiliere poate fi considerat model, dacă este caracterizat de următoarele opt elemente:

Care sunt elementele caracteristice ale unui program model de îndrumare profesională și consiliere?

- 1) Persoanele asistate dobândesc informații regulate și la timp, care le permit luarea de decizii în cunoștință de cauză.
- 2) Persoanele asistate dezvoltă deprinderi de self-management și planificare.
- 3) Persoanele asistate sunt sprijiniți în depășirea problemelor de dizabilitate educațională, a celor personale și sociale.
- 4) Persoanele asistate experimentează un mediu de învățare suportiv.
- 5) Există un program scris și publicat.
- 6) Rolurile de leadership în cadrul îndrumării profesionale și al consilierii sunt evidente.
- 7) Programul de îndrumare este cuprinzător și prevede dezvoltarea de personal.
- 8) Programul este revizuit continuu și înnoit anual.

VII. Evaluarea programului

Pentru a se asigura că programul de îndrumare profesională și consiliere este implementat corect și că consilierii participanți sunt răspunzători pentru serviciile lor, trebuie instituite structuri clare și aplicate măsuri de urmărire, de colectare a reacțiilor și de evaluare.

Un sistem corect de evaluare va trebui corelat și cu monitorizarea pe termen lung a rezultatelor, prin:

- ✓ Înregistrări precise despre copiii țintă, nevoile cărora se va răspunde, programele și intervențiile folosite, împlinirile formării și angajarea. Acestea pot oferi centrarea pe îndrumarea personală, educațională și profesională și contribuie semnificativ la evaluarea

Cum poate fi monitorizat un program de asigurare a calității și rezultate pe termen lung?

dezvoltării persoanelor asistate.

- ✓ Un sistem de evaluare a performanțelor personalului și a metodelor utilizate, pentru a determina efectele pe termen lung ale îndrumării și gradul de încredere de sine al beneficiarilor săi.

Serviciile de succes în îndrumarea profesională și consiliere pot umple prăpastia dintre cele mai rele forme de muncă a persoanelor cu nevoi speciale și o angajare profitabilă.

Care sunt potențialele beneficii economice care pot decurge din serviciile de îndrumare?

VIII. Aprecierea impactului

Atunci când este realizată cu succes, îndrumarea profesională și consilierea este pe larg acceptată ca o metodă puternică și eficientă pentru a lega educația de lumea muncii, școala de societate, tinerii în situație de risc sau în cele mai rele forme de muncă de o angajare corect remunerată. Este un mijloc de sprijinire a tinerilor pentru a face alegeri educaționale și de formare potrivite, care să le permită să-și dezvolte potențialul și să acceadă la oportunități de muncă compatibile cu interesele și abilitățile lor.

Beneficiile economice

Serviciile de îndrumare măresc eficiența căutării unui post prin reducerea, atât a costurilor de căutare pentru găsirea unui anumit tip de post, cât și prin măsura în care indivizii acceptă un post nepotrivit abilităților lor, din cauza unei informări imperfecte sau a unei căutări limitate.

Un alt potențial beneficiu economic este reducerea insuccesului pe piața muncii. Acesta vizează efectul alegerilor nepotrivite, datorate unor alegeri incorect informate, care pot fi împărțite în

două categorii:

Serviciile de succes de îndrumare profesională și consiliere reduc abandonul școlar din programele VET și nepotrivirile ocupaționale.

- ✓ Reducerea șomajului și abandonului școlar din pregătirea profesională și programele de formare și mărirea eficienței serviciilor furnizorilor de formare selectați, prin includerea celor asistați în programe care răspund nevoilor lor și îi motivează. Acest fapt are ca urmare o economie imediată de costuri, în termeni de reducere a pierderii investițiilor făcute pentru dezvoltarea și implementarea programelor.
- ✓ Îndrumarea reduce, de asemenea, nepotrivirile. Aproximativ, o treime din șomaj poate fi atribuit nepotrivirilor dintre ofertă și cerere, în privința nivelelor ocupaționale, în timp ce pentru sectoarele industriale procentul este de jumătate. Aceasta reduce și costurile angajatorilor în privința posturilor, pentru asigurarea unor angajați ale căror talente și motivații se potrivesc cu cererile angajatorilor.

Astfel îndrumarea profesională și consilierea sporesc eficiența economică în alocarea și utilizarea resurselor umane. Aici îndrumarea ajută la potrivirea aspirațiilor și abilităților individuale cu oportunitățile, într-o manieră ce să conducă la mai puține pierderi. Rolul serviciilor de îndrumare poate fi perceput ca acela al unui “broker imparțial” între nevoile individului și nevoile economice ale societății.

Beneficii sociale

Care sunt potențialele beneficii sociale ce decurg din serviciile de îndrumare?

Îndrumarea profesională și consilierea eficientă joacă un rol semnificativ în reducerea excluziunii sociale a grupului țintă. Excluziunea socială este definită în general ca excluziunea din instituțiile formale de educație, formare și angajare. În acești termeni, serviciile de îndrumare au deopotrivă un rol de prevenție, permițându-le indivizilor să evite o astfel de excluziune, și un rol reintegrator, permițând indivizilor să scape dintr-o astfel de excludere. Aceasta este posibil atâta vreme cât principala funcție a îndrumării profesionale și a consilierii este aceea de a sprijini participarea la educație și formare și de a include indivizii pe piața muncii.

Consilierii ar trebui să fie conștienți de numeroasele provocări cărora le vor face față în timpul exercitării atribuțiilor lor

Îndrumarea sprijină, de asemenea, ridicarea aspirațiilor, identificarea nivelului de oportunități disponibile, sprijinirea indivizilor în luarea deciziilor și implementarea stadiilor din planificarea carierei lor. Aceasta este descrisă ca echitate socială și se potrivește cu centrarea pe incluziunea grupurilor marginalizate.

IX. Provocări

Consilierii trebuie să fie conștienți de diferitele provocări cărora le vor face față și trebuie să le depășească în timp ce încearcă să-și exercite responsabilitățile. Acestea sunt:

Cum anume pot atitudinile grupului țintă să constituie o provocare pentru consilieri?

1) Atitudinile grupului țintă

Una dintre cele mai mari provocări pentru îndrumare și consiliere este aceea de a securiza rolul lor în multele influențe ale vieții individuale. Depășirea unora dintre atitudinile personale ale asistaților se poate dovedi extrem de complicată. Unii din aceștia vin dintr-un mediu caracterizat de

sărăcie și marginalizare. Aceste condiții pot crea bariere psihologice pentru transformările care ar putea îmbunătăți condițiile personale sau sociale.

Consilierii ar trebui să fie conștienți de faptul că persoanele excluse pot fi alienate și ostile instituțiilor educaționale și de formare. Ei pot rămâne insensibili la orice activități de consiliere și neconvinși de beneficiile pregătirii profesionale și ale formării. Programele de pregătire profesională și formare recomandate de către consilierii de îndrumare trebuie să aibă sens în fața tinerilor avuți în vedere. Ceea ce nu le trebuie este aceeași educație care i-a alienat în trecut și o simplă reîmpachetare a acestui conținut nu este suficientă. Programele oferite ca alternativă ar trebui să fie percepute ca fiind în afara educației și în medii neprimejdioase. Învățarea trebuie să fie experiențială și să motiveze individul, care trebuie să perceapă ca reale conexiunile dintre această învățare și viitoarea angajare.

Consilierii ar trebui să fie conștienți că persoanele excluse pot fi alienate și ostile față de instituțiile de educație și de formare.

2) Nevoile individuale

Pentru a rămâne relevanți față de nevoile copiilor, consilierii trebuie să recunoască individualitatea, mai degrabă decât să adopte un demers “pentru toate măsurile”.

Consilierul trebuie să recunoască condițiile specifice fizice, psihologice și socio-dinamice ale fiecărui individ, pentru a stabili strategia potrivită și nivelul de sprijin. Anumite persoane pot să aibă nevoie de o minimă îndrumare și consiliere, în timp ce alții pot necesita o îndrumare individuală extinsă, care, în anumite situații, va trebui să meargă dincolo de sprijinul personal, incluzând intervenția familiei, locul de muncă sau comunitatea. În plus, în unele culturi, indivizii sunt reticenți în a cere sau accepta ajutor. În altele, alegerile ocupaționale tind să fie privite ca permanente sau ca probleme minore, neluate

Consilierii ar trebui să fie conștienți că indivizi diferiți pot necesita diferite strategii și nivele de sprijin.

serios în considerare.

Care sunt unele dintre credințele și acțiunile cărora consilierii trebuie să le acorde o atenție deosebită?

3) Percepțiile incorecte

Consilierii ar trebui să fie conștienți de diferitele tipuri de probleme care pot apărea din cauza unei priviri asupra lumii/observări personale disfuncționale sau inexacte. Consilierii ar trebui să fie atenți la persoanele care manifestă următoarele credințe sau acțiuni:

Refuză să recunoască că există probleme remediabile. Dacă cineva crede “eu trebuie să învăț să accept lucrurile așa cum sunt” sau “profesorii întotdeauna acționează așa”, atunci el ar putea să considere că problemele și suferințele unora sunt parte normală a vieții, mai degrabă decât împrejurări care pot fi schimbate.

Eșuează în efortul pentru luarea unei decizii sau rezolvarea unei probleme.

Dacă cineva crede “e mai ușor să eviți decât să iei o decizie” sau “cel mai bine e să faci ce îți e familiar și ușor accesibil”, el va eșua într-o atitudine constructivă, în explorarea alternativelor sau căutarea informațiilor.

Elimină alternative potențial satisfăcătoare din motive nepotrivite.

Dacă cineva crede că anumite cursuri sunt prea dificile sau formarea durează prea mult, el poate eșua în a beneficia de posibilele alternative demne de luat în seamă, din cauza credinței sale în informații incorecte, în supra-generalizări sau false prejudecăți.

Aleg alternative sărace din motive nepotrivite.

Dacă cineva crede “prefer un curs scurt decât

Consilierii trebuie să acorde o atenție specială tinerilor care aleg alternative sărace din motive nepotrivite, precum și acelor care își stabilesc scopuri nerealiste.

unul lung, ca să ajung mai repede la muncă”, acela poate să închidă prematur alternative dezirabile și să aleagă acele alternative care pot conduce la ani de regrete și nefericire.

Suferă de chinuri și anxietate când sunt percepuți ca incapabili în a-și atinge scopurile.

Dacă scopurile unuia sunt nerealiste “dacă nu pot avea ce e mai bun, nu doresc nimic” sau în conflict cu alte scopuri “nu doresc un post în care sunt supervizat, dar nu am curaj să-mi înființez propria mea întreprindere”, el poate elimina potențiale alternative dezirabile sau accepta unele mai puțin dezirabile, din cauza acestor percepții.

Anumite țări nu au un sistem de informații oficiale despre piața muncii, care să prezinte alte provocări pentru consilieri.

4) Lipsa informațiilor despre piața muncii

Există unele țări, în care informațiile de bază despre piața muncii (descrierea ocupațiilor, sistemul de clasificare a ocupațiilor, cerințe pentru post, nivele de salarizare, practici de angajare și previziuni de posturi) nu sunt disponibile printr-un sistem de informare oficial. Această lipsă de informații poate crea probleme consilierilor.

Cum afectează schimbările globale succesul serviciilor de îndrumare profesională și consiliere?

5) Schimbări globale

Lumea este acum martora unor noi moduri de muncă și a unor noi modele de sustenabilitate și creștere economică. Pentru a ajuta țintele individuale, a identifica și profita de oportunități, consilierii de îndrumare trebuie să înțeleagă schimbările care au loc în medii noi, mai puțin structurate și mai puțin familiare.

De ce ar trebui ca ambele părți să înfrunte prejudecățile pe care le pot întâlni?

Persoanele potrivite trebuie să aibă o înțelegere clară a scopurilor și a utilității unui program de consiliere.

În cazul VET, îndrumarea profesională și consilierea vor face ca procesul de formare să fie mai echitabil și mai eficient.

6) Prejudecăți

Consilierii de îndrumare trebuie să fie conștienți de percepțiile pe care le pot avea despre ele persoanele cu nevoi speciale și trebuie, în același timp, să înfrunte propriile lor prejudecăți în legătură cu aceștia. Ei trebuie să fie conștienți de posibila neîncredere care poate rezulta din etichetare sau din definirea acestora pe baza problemelor, mai degrabă decât a abilităților lor.

7) Marketingul îndrumării

Consilierii ar putea fi descurajați de aparentele concepții greșite asupra muncii pe care o prestează. Drept urmare, consilierea nu primește sprijinul pe care îl merită, este supusă unor așteptări nerealiste sau este concepută ca o formă de disciplinare sau pedeapsă. Trebuie ca persoanele potrivite să aibă o înțelegere limpede a ceea ce este și poate sau nu poate face consilierea. Consilierul trebuie să dispună de o scurtă descriere a serviciilor oferite și a rezultatelor așteptate.

8) Insuficiența oportunităților de formare

În multe situații se acordă o prioritate scăzută formării deprinderilor pentru cei marginalizați, care se traduce într-o insuficiență a oportunităților de formare potrivită și o cerere mare pentru deprinderi ce nu pot fi atinse.

Îndrumarea și consilierea pot face puțin pentru a compensa aceste lipsuri, dar pot face mai mult pentru ca procesul să devină mai echitabil și mai eficient, atunci când oportunitățile potrivite de formare există și corespund nevoilor pieții. Serviciile se pot centra acum pe două componente: potrivirea tinerilor la oportunitățile de formare oferite și facilitarea tranziției fie de la învățare la muncă, fie de la muncă la formare, fie de la o formă de angajare la alta.