

ORIENTAREA ÎN CARIERĂ

Ghid pentru profesori

Editura ATELIER DIDACTIC
București
2007

Prezenta lucrare face parte din seria de publicații elaborate în cadrul proiectului PHARE EuropeAid /121446/D/SV/RO: „Asistență tehnică pentru sprijinirea activității Centrului Național de Formare a Personalului din Învățământul Preuniversitar”. Ea fost realizată de o echipă de consultanți străini și români ai companiei care asigură Asistența Tehnică a proiectului, și anume WYG International din Marea Britanie.

Actuala forma reprezintă versiunea finală care a beneficiat de pe urma observațiilor și sugestiilor profesorilor din cele 18 școli pilot ale proiectului, ale unui corp de agenți locali de implementare care au activat în cadrul proiectului, ale echipelor Unității de Implementare a Proiectului (UIP) și de Asistență Tehnică și ale experților locali de la Universitatea București.

Echipa de coordonare și de revizuire din partea Asistenței Tehnice:

Anca Tîrcă (manager adjunct de proiect)

Iulia Damian (asistent de proiect)

Alina Negruțiu (traducător)

Cristina Niculescu (traducător)

Autori:

Linda Stevenson (coordonator)

Mircea Miclea

Adrian Opre

Autorii mulțumesc următorilor pentru sprijinul și contribuția lor la finalizarea prezentului ghid:
Anca Tîrcă, Ivan Mykytyn, Mirela Negreanu.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

STEVENSON, LINDA

Orientarea în carieră/Linda Stevenson, Mircea Miclea, Adrian Opre. - București: Atelier Didactic, 2007

Bibliogr.

ISBN 978-973-1846-00-2

I. Miclea, Mircea

II. Opre, Adrian

37.048

Editura **Atelier Didactic**

Splaiul Independenței, Nr. 315 A

București, Sector 6

Tel: 021/314.46.60

Fax: 021/313.49.27

Director editură: Diana Melnic

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene.

© Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului. Centrul Național de Formare a Personalului din Învățământul Preuniversitar (CNFP).

CUPRINS

Cuvânt înainte	4
Introducere	6
Secțiunea I: Introducerea și orientarea în carieră	8
1.1. Scopul orientării în carieră	8
1.2. Relația dintre orientarea în carieră și educația pentru carieră	8
1.3. Cum reușesc tinerii să ia decizii realiste și informate în ceea ce privește cariera	10
1.4. Servicii de dezvoltare a carierei oferite în învățământul preuniversitar. Rolul consilierului școlar și al profesorului diriginte	12
Secțiunea II: Elemente de orientare în carieră	14
2.1. Desfășurarea unui interviu de orientare în carieră	14
2.2. Autocunoașterea: înțelegerea sinelui și motivarea	16
2.3. Cunoașterea oportunităților: înțelegerea pieței muncii și a oportunității de orientare în carieră în comunitățile rurale	16
2.4. Luarea deciziilor: a lua decizii realiste și bine documentate	17
2.5. Planificarea tranziției: implementarea unui set de acțiuni	17
Secțiunea III: Informarea în carieră	19
3.1. Oferirea de informații legate de carieră în școli	19
3.2. Fișă de lucru - informare, consiliere și orientare	20
3.3. Lista site-urilor de Internet și a resurselor on-line pentru orientare și educație privind cariera	21
Secțiunea IV: Ghidul profesorului pentru realizarea unor interviuri individuale cu elevii	23
4.1. Pregătirea și desfășurarea unor interviuri individuale pentru orientarea în carieră	23
4.2. Planul de acțiune pentru orientarea în carieră	37
4.3. Planul de perfecționare a cadrelor didactice	38
Secțiunea V: Interacțiunea în grup: activități de grup pentru educația și orientarea în carieră	41
5.1. Activități în școală	41
5.2. Elaborarea unui model de educație pentru carieră în activitățile la clasă	43
Secțiunea VI: Evaluarea și transferul de bune practici	48
6.1. Scopul evaluării și al evidențierii unor bune practici	49
6.2. Evaluarea	49
Secțiunea VII: Anexe	51
Anexa A: Procesul de identificare a unor decizii realiste și bine documentate referitoare la orientarea profesională	52
Anexa B: Elaborarea politicii de educație și orientare în carieră	53
Anexa C: Plan de acțiune privind orientarea în carieră	54
Anexa D: Exemplu de plan de acțiune completat pentru orientarea în carieră	55
Anexa E: Model de CV	56
Anexa F: Exemplu de CV completat	57
Anexa G: Planuri de lecție și note ale diriginților pentru lecții de orientare în carieră	58
Anexa H: Etapele unui interviu de angajare	83
Anexa I: Lista liceelor pilot din proiect	84
Secțiunea VIII: Bibliografie	85

Cuvânt înainte

Dinamica socială și economică înregistrată la nivel național a determinat apariția unor schimbări semnificative în sistemul educațional românesc. Astfel, școlile și comunitățile, în special cele din mediul rural, se confruntă cu o serie de provocări ce vizează nevoile reale ale beneficiarilor de servicii educaționale. Pentru depășirea unor astfel de situații, atât școlile, cât și comunitățile pot beneficia de sprijin specializat, în cadrul unor proiecte/programe. Proiectul privind formarea continuă a personalului din învățământul preuniversitar, „Asistență Tehnică pentru sprijinirea Centrului Național de Formare a Personalului din Învățământul Preuniversitar”, le oferă profesorilor și managerilor din liceele din mediul rural o excelentă ocazie de a-și dezvolta abilitățile de care au nevoie pentru a se asigura că fac față respectivelor provocări și că îi pregătesc pe elevi să contribuie la dezvoltarea mediului economic local și național.

Acesta este primul proiect PHARE din România centrat pe **problematica dezvoltării profesionale a cadrelor didactice**. Proiectul pune un accent puternic pe dezvoltarea capacității instituționale a Centrului Național de Formare a Personalului din Învățământul Preuniversitar (CNFP), ca instituție specializată ce își propune să atingă standardele UE în domeniul programelor de formare continuă.

Obiectivul general al proiectului vizează:

- facilitarea accesului la *educație de calitate* pentru elevii din mediul rural, diminuarea ratei de abandon școlar și stimularea elevilor în vederea continuării studiilor la liceu și în învățământul superior, prin dezvoltarea profesională a cadrelor didactice și printr-o mai bună corelare între oferta educațională și cerințele specifice ale comunităților locale;

- creșterea stabilității și a calității *forței de muncă* (personalului didactic) din mediul rural;
- contribuția la creșterea *insertiei sociale și profesionale* a elevilor, prin stimularea participării lor active la viața școlii și a comunității.

Obiectivele specifice ale proiectului constau în:

- dezvoltarea capacităților relevante la nivelul *CNFP și al celor 16 centre regionale*, prin îmbunătățirea standardelor formării continue a principalilor beneficiari finali (directori și cadre didactice), inclusiv adaptarea programelor de formare continuă la nevoi specifice;
- identificarea și dezvoltarea *competențelor* necesare cadrelor didactice și directorilor pentru a furniza o educație de calitate în liceele din mediul rural;
- îmbunătățirea calității și a cadrului metodologic ale *sistemului de formare continuă* și ale procedurilor de *acreditare* a programelor de formare

Grupurile țintă sunt constituite din personalul CNFP, al celor 16 Centre regionale ale CNFP și membrii Comisiei Specializate de Acreditare; profesorii și directorii liceelor din mediul rural; furnizori de formare continuă selectați prin competiția din cadrul schemelor de granturi.

Proiectul „Asistență tehnică pentru sprijinirea activității CNFP”- EuropeAid /121446/D/SV/RO a început în iulie 2006, are o durată de 17 luni și include două **componente**.

Componenta 1, care constă în asistență și formare în vederea îmbunătățirii cadrului instituțional și metodologic al formării continue a profesorilor și directorilor din mediul rural, are următoarele **subcomponente**:

1.1. Dezvoltarea și implementarea unui sistem și a unor instrumente de **analiză a nevoilor de formare continuă**, avându - i în centrul atenției pe profesorii și directorii din liceele situate în mediul rural;

1.2. Analiza programelor de formare continuă acreditate existente și elaborarea unor **noi repere de calitate** pentru programele de formare continuă a cadrelor didactice;

1.3. Analiza programelor de formare continuă acreditate existente și elaborarea unor **noi repere de calitate** pentru programele de formare continuă a directorilor de școli;

1.4. Asistență acordată **liceelor din mediul rural** pentru a-și dezvolta un curriculum la decizia școlii adaptat nevoilor comunității locale;

1.5. Dezvoltarea **capacității instituționale** a CNFP și a centrelor sale regionale în ceea ce privește rolul pe care îl au în optimizarea formării continue a profesorilor și directorilor de școală.

Componenta 2 a proiectului constă în pregătirea, evaluarea, selecția și implementarea unor **scheme de granturi** pentru furnizorii de formare continuă a profesorilor și directorilor din mediul rural. În cadrul acestor scheme de granturi beneficiază de programe de formare de lungă durată, finalizate cu 90 de credite și elaborate în mare măsură în funcție de nevoi specifice identificate, toate cadrele didactice din cele 175 de licee din mediul rural. În cadrul proiectului, furnizorii de formare continuă primesc asistență în vederea elaborării și derulării unor cursuri centrate pe **învățare activă**.

Printre alte rezultate importante ale proiectului, se poate menționa și un **set de publicații** care, fie sintetizează experiențe specifice din proiect referitoare la *analiza nevoilor de formare, curriculum-ul la decizia școlii, managementul școlar, analiza nevoilor locale privind piața muncii*, fie propun abordări inovative privind *consilierea în carieră, metodologiile active de formare, cadrul competențelor sau sistemele de formare a profesorilor* din cadrul unor state membre ale UE.

Prezenta publicație - „**Orientarea în carieră – ghid pentru profesori**” - își propune să ofere cadrelor didactice din liceele din mediul rural o imagine de ansamblu asupra a ceea ce înseamnă educația și orientarea în carieră și să prezinte anumite tehnici de lucru cu elevii, atât în mod individual, cât și în grupuri. Se urmărește integrarea planificării carierei în programa școlară, pentru a îmbunătăți deciziile legate de carieră pe care elevii le iau în anii finali de învățământ obligatoriu.

Ghidul conține o varietate de **exemple practice, fișe de lucru și planuri de lecții** care pot fi utilizate de profesorii diriginți și consilierii școlari în cadrul programelor de orientare în carieră derulate în școli și licee.

Introducere

Datorită complexității tot mai mari a pieței muncii, este necesar ca elevii să ia decizii realiste în legătură cu viitoarele lor cariere, pentru a aduce contribuții eficiente la creșterea economică a țării, pe parcursul întregii vieți. Pe de o parte, din punctul de vedere al tinerilor, este important ca aceștia să își găsească un loc de muncă care să le ofere satisfacție profesională. Pe de altă parte, pentru prosperitatea țării, este esențial ca sistemul de învățământ să îi pregătească pe elevi pentru provocările legate de oportunități viitoare de angajare și să ia în considerare dinamica schimbărilor în industrie și comerț.

Conform definiției oferite de National Career Development Association - Asociația Națională de Dezvoltare a Carierei - („Career Development: A National Career Development Association policy Paper of Board of Directors” – 1993), **cariera implică totalitatea experiențelor de muncă – remunerată și neremunerată – realizată de o persoană pe parcursul întregii sale vieți.**

„A avea o carieră” înseamnă, în limbaj cotidian, a avea o profesie sau un loc de muncă cu un statut ridicat, cu oportunități mari de avansare și de remunerare; și, dacă nu ai o carieră în sensul mai sus menționat, atunci se consideră că ai o slujbă, un job, un loc de muncă.

Schimbările structurale semnificative ale pieței muncii, datorate globalizării și evoluțiilor tehnologice, au dus însă la transformarea modului în care înțelegem dezvoltarea unei cariere. Nu mai există certitudinea unui loc de muncă „pe viață”, stabil și cu atribuții clar definite, care nu se modifică în timp. Nu mai există certitudinea unor trasee educaționale/profesionale prestabilite, de tipul „Dacă termini facultatea X, vei munci pe postul Y”, care să ofere predictibilitate dezvoltării profesionale. Evoluția modului în care vedem cariera se leagă în mod direct de modificările în dinamica socio-economică, dintre care amintim:

- apariția unor *noi ocupații* și scăderea masivă a angajabilității în ocupații „tradiționale”;
- *flexibilizarea* sistemului de calificări profesionale;
- creșterea *migrației forței de muncă*;
- dezvoltarea *unor noi forme de angajare* (angajare pe perioadă determinată, autoangajare).

Scopul prezentului ghid este de a oferi cadrelor didactice o imagine de ansamblu asupra a ceea ce înseamnă educația și orientarea în carieră și de a prezenta anumite tehnici de lucru cu elevii, atât în mod individual, cât și în grupuri. Se urmărește integrarea planificării carierei în programa școlară, pentru a îmbunătăți deciziile legate de carieră pe care elevii le iau în anii finali de învățământ obligatoriu. Datorită dificultăților și a constrângerilor de timp pe care le au cadrele didactice, se anticipează că acest ghid va fi folosit pentru:

- identificarea diferitelor moduri de a lucra cu elevii, cu scopul de a dezvolta percepția acestora asupra oportunităților profesionale;
- completarea unui *Plan de acțiune* privind cariera;
- creșterea motivației elevilor de a acționa spre a-și atinge propriile obiective legate de profesie.

Secțiunea I a ghidului prezintă o imagine de ansamblu a scopului educației și orientării în carieră și o explorare a relației dintre orientarea în carieră și educația pentru carieră. Consilierii pentru orientarea în carieră, de obicei psihologi școlari sau specialiști ai Centrului Județean de Asistență Psihopedagogică, își asumă responsabilitatea pentru orientarea în carieră a elevilor. Aceștia sunt persoane calificate care oferă consiliere aprofundată, ajutându-i pe elevi să ia decizii realiste în ceea ce privește orientarea profesională; totuși, activitatea lor nu poate avea loc într-un mod izolat. Cu cât elevii primesc mai mult sprijin, printr-un program de educație pentru carieră, pentru a recunoaște nevoia de planificare a unei cariere și cu cât sunt mai bine pregătiți pentru a lua decizii, cu atât este mai probabil ca ei să aibă o tranziție ușoară de la școală către piața muncii.

Secțiunea II analizează *procesul și tehnicile* pentru educație și orientare în carieră, arată modul prin care elevii își pot dezvolta cunoașterea de sine și pot identifica tipul de activitate sau de formare pentru care sunt potriviți. Prin urmare, se pune accentul asupra nevoii ca elevii să își dezvolte responsabilitatea și să își asume răspunderea pentru propriile decizii, prin procese utilizate în cadrul orientării pentru carieră. Educația pentru carieră și sprijinul primit din partea cadrelor didactice pot să extindă acest proces și activitățile pentru înțelegerea pieței muncii. Tehnicile de planificare a perioadei de tranziție sunt adesea mai adecvate pentru lucrul în grup, deoarece sprijinul colegilor este utilizat cel mai eficient. Datorită constrângerilor legate de timp, interviul individual de orientare este o activitate mai rar utilizată. Secțiunea va fi folosită de către cadrele didactice pentru a primi cunoștințe de bază și a înțelege ce înseamnă un interviu pentru orientare în carieră și, de asemenea, pentru a prelua idei pentru activitățile la clasă. Este esențial ca școlile să furnizeze informații privind orientarea în carieră, dacă dorim ca elevii să își asume responsabilitatea pentru explorarea autonomă a pieței locurilor de muncă și pentru a descoperi singuri lumea muncii.

Secțiunea III conține o prezentare de ansamblu a *informațiilor* care trebuie să fie incluse în biblioteca pentru orientare profesională. Totuși, este important ca informațiile să fie permanent reactualizate pentru a-și păstra relevanța. Folosirea TIC este una dintre metodele cele mai eficiente din punctul de vedere al costului pentru furnizarea informațiilor privind cariera și Secțiunea III recomandă, în acest sens, un număr de website-uri.

În **Secțiunea IV** sunt prezentați pașii care trebuie parcurși pentru un *interviu* reușit de orientare în carieră și ea poate fi utilizată de profesori pentru a oferi sugestii și a-i identifica pe acei elevi care au nevoie de un sprijin aprofundat pentru a lua decizii realiste în ceea ce privește cariera. De asemenea, poate fi folosită ca un instrument de referință pentru a identifica nevoia unui sprijin suplimentar acordat atât prin programe de orientare în carieră, cât și prin programe de educație pentru carieră.

Secțiunea V se bazează pe înțelegerea proceselor (dobândite în secțiunea 2) și conține sugestii privind activitățile la clasă care să-i ajute pe elevi, prin investigare și discuție, să își completeze *planurile de acțiune privind cariera*. Activitățile de orientare și de educație pentru carieră și sprijinul acordat elevilor în acest sens trebuie să fie monitorizate cu regularitate pentru a crește eficiența.

Secțiunea VI analizează modul în care școlile pot *evalua* procesul prin încurajarea feedback-ului și împărtășirea bunelor practici. Pentru a avea impact maxim, integrarea orientării și educației pentru carieră în curriculum și pregătirea elevilor pentru a-și alege o carieră sunt considerate o parte importantă a vieții școlare, ceea ce cu siguranță va facilita motivarea elevilor.

Anexele ghidului cuprind o *varietate de exemple practice, fișe de lucru și planuri de lecții* ce pot fi utilizate de profesorii diriginți și de consilierii școlari în cadrul programelor de orientare în carieră derulate de școli și licee.



1. Introducere în orientarea în carieră

Secțiunea de față conține o prezentare generală a conceptelor de orientare în carieră și educație pentru carieră. Se vizează prezentarea modului în care, prin înțelegerea succesiunii elementelor unui interviu de orientare, cadrele didactice pot conlucra eficient cu consilierii școlari pentru a furniza elevilor nivelul optim de sprijin în luarea unor decizii realiste și bine documentate.

1.1. Scopul orientării în carieră

„Educația și orientarea în carieră sunt importante pentru a-i ajuta pe tineri să se înțeleagă pe sine, să aprofundeze instrumentele de care au nevoie pentru a înțelege oportunitățile de muncă disponibile și să-și dezvolte abilitățile de care au nevoie pentru a se corela cu respectivele oportunități”⁽¹⁾

Acordarea de servicii de dezvoltare în carieră a devenit tot mai complexă în lumina schimbărilor rapide de pe piața muncii, din educație și din formare. Se așteaptă de la persoanele care oferă aceste servicii să furnizeze sugestii precise și actuale, informații despre locurile de muncă, oportunități de educație și de formare a tinerilor din școli, pentru ca aceștia să facă o tranziție eficientă de la școală la locul de muncă.

Prin urmare, este esențial ca tinerilor din școli să li se ofere oportunitatea de a-și asuma responsabilitatea pentru planificarea și dezvoltarea propriei cariere. Ei trebuie să înțeleagă importanța unei flexibilități sporite în ceea ce privește tipurile de locuri de muncă și pregătirea necesară de care au nevoie pentru a ocupa un loc de muncă. Piața muncii se schimbă cu rapiditate. Se face trecerea de la locuri de muncă organizate în jurul unor servicii clar definite, cu un set de sarcini previzibile, către locuri de muncă în care activitatea este alcătuită dintr-un set de proiecte în care sarcinile de lucru se modifică în funcție de priorități. Tinerii care intră pe piața muncii nu vor mai alege un „loc de muncă pentru întreaga viață”, ci va fi nevoie ca ei să dobândească o înțelegere clară a talentelor și intereselor lor și a modului în care acestea pot fi aplicate într-o piață a muncii aflată într-o continuă schimbare. Prin urmare, este important ca școlile să furnizeze un program cuprinzător de educație și orientare în carieră, astfel încât elevii să ia decizii realiste în ceea ce privește cariera.

În contextul schimbărilor de pe piața muncii, luarea unor decizii realiste și bine informate devine extrem de importantă și școlile trebuie să se asigure că elevii sunt pregătiți eficient pentru a-și planifica în mod optim carierele profesionale viitoare. Procesul de luare a deciziilor trebuie să fie mult mai dezvoltat și este indicat să se lucreze cu elevii de-a lungul unei perioade mai lungi de timp, pentru a avea certitudinea că aceștia pot să facă singuri alegeri. Cadrele didactice joacă un rol important și, dacă înțeleg ce presupun serviciile de dezvoltare a carierei, ei pot sprijini procesul pentru a se asigura că tinerii iau decizii profesionale realiste și își pot implementa planurile de acțiune privind cariera. Astfel, profesorii contribuie la asigurarea unei tranziții ușoare a elevilor de la școală către muncă, formare profesională sau educație suplimentară.

1.2. Relația dintre orientarea în carieră și educația pentru carieră

Toți tinerii trebuie să „își dezvolte o gamă de **cunoștințe, abilități și atribute**, cum ar fi cunoașterea de sine, managementul propriei persoane, lucrul cu alții” și trebuie să „coordoneze propria planificare, revizuire și orientare pentru a-și susține programul, a-și consolida învățarea și a face alegeri bazate pe informații relevante”⁽²⁾

Elevii trebuie să aibă o înțelegere clară a pieței muncii pentru a putea lua decizii realiste legate de viitorul lor profesional. Orientarea în carieră este metoda prin care elevii sunt asistați să analizeze informații despre posibile opțiuni profesionale, prin înțelegerea propriilor talente, cunoștințe și experiențe comparate

cu oportunitățile de pe piața muncii. Prin urmare, este important ca profesorii din școli să susțină acest proces, făcând o legătură între disciplinele de studiu și opțiunile pentru o meserie (de exemplu, un elev interesat de discipline de studiu științifice poate studia medicina în viitor) și să fie conștienți de schimbările viitoare din industrie și comerț. Școlile profesionale fac acest lucru în mod automat (dacă un elev studiază meseria de tâmplar, capătă experiența practică a muncii care îl va ajuta să facă alegeri realiste la încheierea cursului). Deoarece în liceele teoretice o experiență de muncă extinsă nu este posibilă, este important ca elevii să aibă oportunitatea de a discuta despre opțiunile lor profesionale și de a cerceta așteptările angajatorilor, pentru a înțelege gama de roluri și responsabilități pe care le presupune un loc de muncă. Cadrele didactice care predau anumite discipline pot susține procesul de orientare în carieră ajutându-i pe elevi să-și dezvolte abilități de luare a deciziilor care să le permită să facă alegeri realiste de-a lungul vieții lor școlare.



Definiții:

Educația pentru carieră este un program planificat de activități curriculare și experiențe de învățare. Scopul său este de a-i ajuta pe tineri să-și dezvolte cunoștințele și abilitățile necesare pentru a face alegeri de succes și a administra tranziția de la perioada de studiu la un loc de muncă.

Educația pentru carieră îi ajută pe elevi:

- să investigheze oportunitățile de învățare și pe cele legate de carieră;
- să analizeze în cunoștință de cauză oportunitățile de studiu și opțiunile profesionale;
- să înțeleagă cum îi vor ajuta alegerile educaționale și profesionale să își îndeplinească aspirațiile;
- să îi ajute să își administreze cu succes principalele momente ale perioadei de tranziție.

Elevii au nevoie de ajutor pentru:

- a învăța cum să își evalueze realizările, preocupările și aptitudinile;
- a învăța cum să dezvolte planuri de acțiune;
- a insera respectivele planuri într-un document scris;
- a pune planurile în aplicare. ⁽³⁾

În acest sens, elevii au nevoie de sprijin continuu din partea unor profesori care să acționeze într-un cadru general de educație și orientare în carieră. Rolul cadrelor didactice în procesul de orientare în carieră este să furnizeze informații și despre profesii, dar, în același timp, să se constituie și ca repere pentru acei elevi care au nevoie de orientare bazală în carieră. Prin urmare, **un program de orientare în carieră** trebuie să aibă trei obiective:

- | | |
|-------------------------|--|
| • dezvoltarea personală | (Autocunoașterea) |
| • explorarea carierei | (Cunoașterea oportunităților) |
| • managementul carierei | (Luarea deciziilor și planificarea perioadei de tranziție) |

Orientarea în carieră are scopul de a-i ajuta pe tineri să își folosească cunoștințele și abilitățile pe care le dobândesc din educația pentru carieră atunci când iau decizii. Este extrem de important ca orientarea să fie imparțială.

Orientarea în carieră și educația pentru carieră se întrepătrund și depind una de cealaltă în ceea ce privește eficiența lor și fiecare este necesară pentru a o susține și completa pe cealaltă. Educația pentru carieră „**îi ajută pe tineri să își dezvolte cunoștințele și abilitățile de care au nevoie pentru a face alegeri bune, a administra tranzițiile legate de învățare și a intra pe piața muncii**”, în timp ce orientarea în carieră „**îi ajută pe tineri să folosească cunoștințele și abilitățile pe care și le dezvoltă pentru a lua decizii legate de tipurile de învățare și muncă care sunt adecvate pentru ei**” ⁽⁴⁾. Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului a elaborat o publicație intitulată „*Aria curriculară-Consiliere și orientare*” ⁽⁵⁾ care oferă referințe cuprinzătoare despre educația pentru carieră în școli.

1.3. Cum reușesc tinerii să ia decizii realiste și informate în ceea ce privește cariera

Cercetările arată că, pentru facilitarea unei tranziții ușoare de la școală spre piața muncii, elevii trebuie să-și dezvolte abilități de explorare a carierei și să fie pregătiți să ia decizii bune legate de carieră pentru ei înșiși, cu ajutorul diriginților și al consilierilor școlari, care lucrează în parteneriat.

În ultimii ani, a fost evidențiat faptul că diferențele legate de sex și cultură trebuie luate în considerare, pentru ca orientarea în carieră să satisfacă nevoile specifice ale tuturor elevilor. Aceasta în contextul în care, în trecut, cercetările au evidențiat faptul că elevii din mediile etnice minoritare beneficiau mai puțin de orientare în carieră în școli. Prin urmare, o orientare multiculturală ia în considerare următoarele:

- * conștientizarea diferențelor dintre elevi;
- * importanța factorilor familiali și culturali care afectează modul în care elevii văd lumea.

Acest model stabilește procesul prin care un consilier școlar și, într-o anumită măsură, un diriginte poate să lucreze cu un elev pe un plan de orientare în carieră. Fouad și Bingham (6) au dezvoltat un model în 7 etape pentru a lucra cu persoanele care provin din minoritățile etnice, program care a îmbunătățit modelul de orientare în carieră folosit în școli. Acest model trebuie avut în vedere în zonele rurale în care amestecul etnic în școli poate fi mai mare decât în zonele urbane din România.

Modelul în șapte etape

Modelul în șapte etape ia în considerare dificultățile suplimentare cu care se confruntă tinerii provenind din medii etnice, diferite deși el reprezintă un exemplu ce poate fi utilizat și atunci când se lucrează cu toți elevii. Este important să se construiască o relație cu fiecare elev în parte și acest lucru se poate realiza doar dacă intervievatorul este sensibil la problemele, preocupările (reale sau percepute) care pot crea obstacole în calea succesului.

Etapa 1: Stabiliți o relație adecvată din punct de vedere cultural

Consilierul trebuie să asculte și să observe comentariile elevului și să învețe cum dorește acesta să relaționeze, să răspundă mesajelor principale, să formuleze și să verifice afirmații.

Etapa 2: Identificați problemele de orientare în carieră cu care se confruntă elevii

Decisivă pentru model este definiția explicită a obstacolelor externe – pentru mulți elevi alegerea carierei este o chestiune de echilibrare a factorilor pe care îi pot și nu îi pot controla.

Etapa 3: Evaluați importanța variabilelor culturale asupra problemelor de orientare în carieră

Impactul pe care o decizie îl poate avea asupra familiei sau a comunității trebuie luat în considerare deoarece acesta poate exercita constrângeri care pot compromite implementarea planului de orientare în carieră.

Etapa 4: Stabiliți procese și țeluri adecvate din punct de vedere cultural

Obiective și procese neadecvate pot îndepărta elevul de familie. De exemplu, scopuri neadecvate pot include alegeri de orientare în carieră pe baza autoîmplinirii mai degrabă decât a pragmatismului.

Etapa 5: Stabiliți și implementați o intervenție adecvată din punct de vedere cultural

Elevii pot activa într-un cadru care este mai mult orientat pe grup decât pe individ; familiile lor pot fi implicate în procesul de luare a deciziilor de orientare în carieră din motive culturale, economice sau sociale. Prin urmare, poate fi important să îi informăm pe părinți despre intervenții, pentru a ne asigura că aceștia sprijină procesul.

Etapa 6: Ajutați-l pe elev să ia o decizie adecvată din punct de vedere cultural

Orientarea în carieră este confidențială și centrată pe nevoile elevului și, prin urmare, este important să se ia în considerare problemele și sensibilitățile culturale în cazul în care consilierul dorește ca elevul să ia o decizie realistă.

Etapa 7: Implementarea planului de acțiune al elevului și etapa următoare acesteia

Elevul trebuie să finalizeze un plan de acțiune cu etape bine definite, pentru a se asigura că își va atinge țelul. Acesta trebuie să fie revizuit și sprijinit pentru a fi dus la îndeplinire.

Acest model poate fi folosit de către cadrele didactice care oferă orientare în carieră și îi sprijină pe elevi cu informații pentru a hotărî dacă un anumit elev are nevoie de ajutor sau îndrumare mai aprofundate din partea unui consilier școlar.

1.4. Servicii de dezvoltare a carierei oferite în învățământul preuniversitar. Rolul consilierului școlar și al profesorului diriginte

Înainte de a putea analiza rolul consilierului școlar, este util să definim serviciile prin care elevii pot fi sprijiniți pentru a lua decizii legate de carieră. Aceste servicii cuprind: informare, educare, consiliere și orientare în carieră.



Definiții ale informării, educației, consilierii și orientării în carieră

Servicii	Informare în carieră	Educație pentru carieră	Orientare în carieră	Consiliere în carieră
Definiție	Furnizarea informațiilor despre locuri de muncă, rute de formare educațională, dinamica pieței muncii. Acestea pot fi furnizate de: -bibliotecile de orientare în carieră din școli; -broșuri despre locuri de muncă și angajatori; -prospecte ale colegiilor și universităților; -informații de pe piața muncii; -site-uri specializate care oferă resurse on-line pe diferite teme legate de dezvoltarea carierei.	Este un program planificat de activități curriculare și experiențe de învățare. Scopul său este de a-i ajuta pe tineri să-și dezvolte cunoștințele și abilitățile necesare pentru a face alegeri de succes și pentru a administra tranziția de la perioada de studiu la un loc de muncă.	Este o intervenție realizată de un consilier instruit care îi ajută pe tineri să exploreze o gamă de opțiuni, pentru a corela informațiile cu propriile lor nevoi și circumstanțe și a lua decizii legate de orientarea în carieră, adică a progresa în învățare sau/și muncă. Orientarea în carieră poate include sau nu evaluarea psihometrică. Evaluarea psihometrică poate fi realizată numai de un psiholog format în utilizarea instrumentelor de evaluare pe care le utilizează.	Consilierea în carieră este un proces în cadrul căruia consilierul și persoana consiliată (clientul) se află într-o relație dinamică și colaborativă care se concentrează pe identificarea și atingerea scopurilor de carieră ale persoanei consiliate. Consilierul folosește un repertoriu divers de tehnici și metode pentru a facilita autocunoașterea, cunoașterea alternativelor de acțiune, luarea de decizii informate; clientul este, desigur, responsabil pentru propriile acțiuni ⁽⁷⁾ .
Furnizor	Comunitatea locală lărgită: angajatori, colegi, părinți Profesori Diriginți Consilieri școlari	Profesori Diriginți Consilieri școlari	Consilieri școlari Psihologi Diriginți și profesori – numai la un nivel BAZAL	Consilieri școlari Psihologi Diriginți și profesori – numai la un nivel BAZAL

Consilierii calificați pentru orientare în carieră, cel mai adesea consilieri școlari, furnizează consiliere și orientare în carieră calificată elevilor. Consilierul va lucra în conformitate cu Codul de Etică și Standardele de Calitate pentru Orientare în Carieră⁽⁸⁾ care stabilește standardele pentru furnizarea unui serviciu profesionist. Profesorii care consideră că elevii au nevoie de acest nivel de sprijin trebuie să îi pună în legătură cu **serviciile psihopedagogice** din școala lor.

Atât profesorii, cât și consilierii școlari joacă un rol important în a-i susține pe elevi în timpul activității școlare, pentru ca aceștia să-și dezvolte abilitățile de luare a deciziilor și a-i ghida în legătură cu opțiunile

legate de orientarea în carieră. Furnizarea educației și orientării în carieră în școli trebuie văzută ca un parteneriat între profesori și consilierii școlari, care joacă fiecare un rol important în dezvoltarea abilităților elevilor de a lua decizii. *În școlile în care sprijinul din partea serviciilor psihopedagogice este limitat este important ca diriginții să-și dezvolte abilitățile de educație și orientare bazală în carieră.*

Responsabilitatea consilierilor școlari este de a-i ajuta pe elevi să elaboreze un plan de acțiune pentru orientare în carieră și de a-i îndruma să identifice posibile alegeri privind orientarea în carieră. Totuși, profesorii au o relație continuă cu elevii și sunt cei mai în măsură să susțină implementarea planurilor de acțiune legate de orientarea în carieră. Comunitatea locală lărgită, incluzând părinți, angajatori locali și grupuri de colegi, pot susține procesul prin furnizarea de informații despre locuri de muncă și progresul în carieră, împărtășind elevilor propriile experiențe și interese. Acest nivel de informare va constitui baza care va fi utilizată de profesori pentru:

- a-i ghida pe elevi în ceea ce privește oportunitățile de muncă, un nivel superior de educație și formare;

- a identifica elevii ale căror alegeri privind orientarea în carieră sunt nerealiste;

Acești elevi pot apela apoi la consilierii școlari pentru o orientare în carieră aprofundată. După luarea unei decizii, elevii trebuie să elaboreze un *plan de acțiune în carieră* care va ajuta să atingă un obiectiv realist de orientare în carieră.

Consilierii școlari și profesorii care oferă educație pentru carieră trebuie să adere la anumite principii prin care se asigură faptul că toți elevii primesc servicii de calitate, iar sprijinul pe care îl aceștia îl oferă trebuie să fie:

- **centrat pe elev:** consilierul școlar trebuie să înțeleagă nevoile fiecărui elev în parte, deoarece aspirațiile acestuia de orientare în carieră sunt unice. Ideile și preocupările lor legate de muncă trebuie să fie explorate în totalitate pentru a-i implica deplin în proces. Elevul trebuie să primească sprijin continuu pentru a lua o decizie realistă;

- **direcționat și sistematic:** orientarea în carieră este un proces normal prin care fiecare elev își va formula propriile idei despre muncă, într-o perioadă de timp determinată. Școlile trebuie să recunoască importanța acestui lucru și să asigure integrarea procesului în curriculum pentru maximizarea succesului. Elevii care se concentrează asupra carierei vor deveni mai motivați la școală, deoarece pot constata relevanța învățării pentru atingerea obiectivelor legate de profesie. Dacă școlile au o abordare sistematică a orientării profesionale, elevii vor recunoaște importanța unei planificări și este mai puțin probabil că vor face alegeri nerealiste;

- **orientat pe mai multe planuri:** orientarea în carieră trebuie să fie introdusă în școală în perioada gimnaziului, iar școlile trebuie să ofere o varietate de experiențe care îi vor ajuta pe elevi să facă alegeri realiste. Experiența de muncă și contactul cu angajatori locali îi ajută pe elevi să învețe la locul de muncă; ei vor putea să vadă ce înseamnă să muncești într-o fabrică, într-un birou sau într-un magazin învățând din experiență. *Orientarea în carieră trebuie să se integreze în curriculum* oricând este posibil, astfel încât eficiența să fie maximă;

- **să implice elevii și comunitatea locală lărgită:** elevul trebuie să fie implicat pe deplin în proces (a se vedea *Anexa A*) dacă trebuie să își asume responsabilitatea personală pentru propria planificare a carierei, iar comunitatea locală lărgită joacă un rol important. Consilierii școlari au nevoie de profesori pentru a întări mecanismele de sprijin, pentru a realiza o revizuire și monitorizare continuă prin care să-i reasigure pe elevi că planificarea profesională este esențială pentru facilitarea unei tranziții reușite de la școală în lumea muncii;

- **relevant și accesibil:** relevanța planificării pentru orientarea în carieră trebuie să fie recunoscută în cadrul școlii și trebuie să existe sprijin disponibil specializat, oricând este necesar;

- **să furnizeze informații ușor de abordat:** elevii trebuie să aibă acces la informații ușor de accesat pentru a-și putea realiza propria explorare despre locuri de muncă și cariere care li se par interesante. Informațiile furnizate trebuie, de asemenea, să fie de actualitate și imparțiale.

Referințe

- (1) Dusseldorp Skills Forum and Careers Education Association of Victoria (1996, October) **Careers Education for the next Millennium** (www.dsf.org.au)
- (2) **Interim report of the Working Group on 14-19 Reform in England** 2005 (www.14-19reform.gov.uk)
- (3) Sampson, J.P., Palmer, M, Watts, A.G (1999) **Who Needs Guidance** Centre for Guidance Studies (www.derby.ac.uk)
- (4) Department of Education and Skills (2003) **National Healthy School Standards: Managing Links with Careers Education and Guidance** (www.cegnet.co.uk)
- (5) Ministrul Educației și Cercetării (2005) **Aria curriculară Consiliere și orientare** București (www.cnrop@ise.ro)
- (6) Fouad, N.A. and Bingham, R.P. (1995) **Career counselling with racial and ethnic minorities** in Walsh, W.B. and Osipow, S.H. (eds) **Handbook of Vocational Psychology, theory, research and practice**, Mahway, New Jersey: Lawrence Erlbaum associates p344)
- (7) Post, A.; Borgen, W.; Amundson, N.; Washburn, C. (2002) **Handbook on career counseling**. A practical manual for developing, implementing and assessing career counselling services in higher education settings. UNESCO. Paris.
- (8) Ministerul Educației și Cercetării (2004) **Cod etic și standarde de calitate în consilierea carierei** București (www.cnrop.ise.ro)



2. Elemente de orientare în carieră

Relația dintre orientarea și educația pentru carieră depinde de relația dintre profesor și consilierul școlar și fiecare trebuie să înțeleagă ceea ce face celălalt. În această secțiune, procesul de orientare în carieră trebuie văzut ca o extensie a muncii profesorilor. Printr-o înțelegere mai profundă a elementelor de orientare în carieră, profesorii își pot îmbunătăți abilitățile și cunoștințele pentru a oferi informații elevilor atât prin activități de grup, cât și în timpul sesiunilor individuale.

În procesul de orientare în carieră, sesiunile individuale includ îndrumarea elevului printr-un interviu pentru a identifica nivelul de implicare și înțelegere pe care acesta le are în privința planificării carierei. *Anexa A* detaliază procesul de luare a unei decizii realiste și informate legată de cariera profesională și fiecare elev. Modelul identifică la ce nivel poate fi oferit cel mai bun sprijin pentru dezvoltarea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor de către consilierul școlar și unde profesorii pot fi cei care susțin cel mai bine procesul. Această secțiune va prezenta elementele orientării pentru carieră și locul în care conținutul poate fi abordat prin activități la clasă. Tehnicile pentru activități de implementare vor fi discutate mai târziu, fie sub forma unor sesiuni individuale, fie ca activități de grup, folosind sprijinul colegilor.

2.1. Desfășurarea unui interviu de orientare în carieră

Scopul orientării pentru carieră în școli este să îi ajute pe tineri să ia decizii realiste și bine documentate legate de viitorul lor profesional. Pentru a-i ajuta să facă acest lucru, ei vor trece printr-un **proces** în care își vor corela propriile preocupări și abilități cu oportunitățile care apar pentru ei. Este de dorit ca elevii să își exploreze propriile idei și să descopere singuri dacă oportunitățile sunt realiste, în loc să se bazeze adesea pe opiniile binevoitoare ale altor persoane. Fiecare tânăr este o persoană cu speranțe și aspirații. Uneori, aspirațiile lor legate de carieră pot părea de neatins, dar este important să se rețină că în școlile de astăzi sunt politicienii, celebritățile și vedetele sportive de mâine!

Interviurile individuale pentru orientare în carieră sunt instrumentele de lucru pentru consilierii școlari, sesiunile fiind folosite pentru a-i ajuta pe tineri să pregătească și să implementeze un plan de acțiune pentru orientare în carieră. Scopul interviului de orientare în carieră este să ofere tinerilor oportunitatea să discute despre o situație sau despre o problemă legată de planificarea carierei lor cu un consilier școlar, într-un mod util și constructiv, astfel încât ei:

- pot analiza realist situația cu care se confruntă;
- pot alege cea mai relevantă acțiune și își pot dezvolta capacitatea pentru a se ocupa de situații sau probleme viitoare.

Abordarea intervievatorului nu trebuie să fie una critică, ci să fie imparțială. Scopul este de a-l ghida pe elev, astfel încât să ia o decizie realistă, bine documentată, pe baza propriei situații și a aspirațiilor de carieră. Interviurile de orientare în carieră diferă de alte tipuri de interviuri prin faptul că se utilizează tehnici specifice activităților de consiliere pentru a conduce un interviu centrat pe client. Intervievatul este încurajat să discute despre problema legată de situația întâmpinată sau de orientarea în carieră, iar intervievatorul ascultă cu atenție pentru a-l ajuta să-și clarifice și să stabilească priorități legate de sentimentele și interesele lor pentru a-i ajuta să ia o decizie. Această abordare are două implicații importante:

- nevoia ca intervievatul să-și dezvolte **responsabilitate** față de asumarea și soluționarea problemelor;
- nevoia ca intervievatorul să **accepte** cealaltă persoană.

O atitudine de acceptare din partea intervievatorului va încuraja persoana să discute despre chestiuni importante, cum ar fi sentimentele sau problemele pe care ar dori să le evite. Astfel, crește responsabilitatea individuală pentru un asemenea tip de probleme; dependența și tendința de a da vina pe alții scade.

Pentru a înțelege mai clar ce înseamnă un interviu de orientare în carieră, este important să reținem că intervievatorul trebuie să fie imparțial, ajutându-l pe elev să analizeze singur idei și opțiuni. Consilierul școlar

nu va da o soluție, dar va lucra cu persoana respectivă pentru ca aceasta să-și asume responsabilitatea identificării posibilelor soluții. Experiența ne arată că încercarea de a oferi o soluție de expert va fi întâmpinată cu rezistență, va fi folosită fără a fi însușită de client și, prin urmare, va eșua iar vina va fi dată pe experți. Alternativ, soluția expertului poate să nu fie luată în considerare de persoana respectivă, care este prea implicată emoțional ca să poată recepta o explicație rațională. De exemplu, dacă un consilier ar spune unui tânăr că țelul său profesional nu este realist, acest lucru poate cauza resentimente. În schimb, orientarea individului spre analizarea capacităților lui și a abilității de a face față cerințelor unui anumit loc de muncă, va avea ca rezultat faptul că va descoperi singur dacă o anumită aspirație privind orientarea în carieră este realistă sau nu.

Intervievatorul va ajuta persoana să treacă printr-un proces care îl va pune în poziția de a lua o decizie realistă de orientare în carieră bazată pe o analiză a propriilor interese și capacități și a oportunităților existente. El îl va încuraja să exploreze situația curentă și ceea ce va dori să facă în viitor, precum și strategiile pentru a-l ajuta să ia o decizie realistă ce va fi apoi convertită într-un plan de acțiune cu țeluri și ținte care îl vor ajuta să decidă cum își va atinge scopurile.

Procesul de orientare în carieră	
<p>Unde sunt acum?</p> <p>Consilierul școlar va analiza situația curentă și va explora:</p> <ul style="list-style-type: none"> • experiența; • abilitățile și preocupările; • calificările; • rezultatul muncii; • valorile, atitudinile și personalitatea elevului; • obstacole și factori de limitare. 	<p>AUTOCUNOAȘTEREA</p> <ul style="list-style-type: none"> • interviuri de orientare în carieră pentru explorarea și înțelegerea sinelui; • activități de lucru în grup pentru dezvoltarea tehnicilor;
<p>Unde doresc să fiu?</p> <p>Consilierul școlar va afla ce cunoștințe despre piața muncii are elevul în prezent și îl va ajuta să-și dezvolte abilități prin care să completeze ceea ce nu știe. Ei vor discuta despre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cunoștințele lor despre piața muncii; • oportunitățile legate de locuri de muncă; • oportunitățile de instruire; • oportunitățile de învățare: <ul style="list-style-type: none"> ↓ cursuri de instruire -scurte/lungi ↓ educația la un nivel superior 	<p>CUNOAȘTEREA OPORTUNITĂȚILOR</p> <ul style="list-style-type: none"> • activitățile de lucru în grup pentru explorarea oportunităților; • interviuri de orientare în carieră pentru verificarea înțelegerii și conexiunea cu autocunoașterea;
<p>Luarea unei decizii</p> <p>Consilierul școlar va lucra cu elevul/eleva pentru a-l/o ajuta să ia decizii realiste prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • corelarea cunoașterii de sine cu oportunitățile; • elaborarea unui plan de acțiune; • evaluarea informației; • îndepărtarea obstacolelor. 	<p>LUAREA DECIZIILOR</p> <ul style="list-style-type: none"> • interviurile de orientare în carieră pentru identificarea deciziilor sunt realiste; • activități de grup pentru a dezvolta tehnici de luare a deciziilor.
<p>Cum ajung acolo?</p> <p>Consilierul școlar va finaliza procesul ajutându-i pe elevi să lucreze cu planul lor de acțiune pentru a-și atinge țelurile. Elevii vor fi ajutați să înțeleagă mai bine:</p> <ul style="list-style-type: none"> • piața muncii și procedurile de a candida pentru un post; • oportunitățile legate de locuri de muncă și programele de instruire, ajutându-i să identifice rute de inserție posibile; • cum să completeze un CV și formulare de candidatură pentru un post; • completarea unui <i>Plan de acțiune</i> stabilind țeluri și ținte realizabile și acționând pentru a le îndeplini. 	<p>PLANIFICAREA TRANZIȚIEI</p> <ul style="list-style-type: none"> • interview de orientare în carieră pentru completarea și verificarea relevanței planificării acțiunii; • activități de grup pentru implementarea planului de acțiune.

2.2. Autocunoașterea: înțelegerea sinelui și motivarea

Punctul de plecare pentru orientarea în carieră este **autocunoașterea**. Fiecare tânăr trebuie să descopere, printr-o analiză proprie, ce fel de persoană este. Cadrele didactice sprijină în școală acest proces în fiecare zi. Adesea, un elev căruia îi plac disciplinele științifice va începe să se gândească la o carieră în care să folosească știința, fie în profesiile medicale sau în cele legate de mediu. Scopul educației pentru carieră în școli este să îi ajute pe tineri să-și înțeleagă aptitudinile și să analizeze gama de profesii care implică folosirea disciplinelor de studiu pe care le aleg. De exemplu, un elev căruia îi place o anumită materie poate întrevădea doar o opțiune profesională, iar un program de educație și orientare în carieră îi poate extinde percepția asupra pieței muncii explorând și alte cariere care pot oferi mai multe oportunități prin care să-și folosească aptitudinile și expertiza dobândite la școală.

Dezvoltarea cunoașterii de sine la tineri este un *proces continuu*; ei încep să ia decizii la o vârstă fragedă, pe baza înțelegerii limitate a sinelui și a lumii înconjurătoare. Pe măsură ce cresc, deciziile devin mai rafinate și logice și vor începe să înțeleagă consecințele acțiunilor lor, dacă o decizie nu a reușit să ia în considerare toți factorii relevanți. Adesea, tinerii petrec mai mult timp analizând ce este pro și contra unor opțiuni privind activitățile sociale (unde să meargă, cu cine să meargă, ce să îmbrace, ce să facă când ajung la destinația respectivă) decât să abordeze opțiunile de orientare în carieră, în special dacă sunt interesați de o carieră care nu este ușor de urmat. Mulți sunt influențați de circumstanțele înconjurătoare, de părinți și colegi și își suprimă uneori înclinațiile naturale, deoarece acestea nu sunt conforme cu normele societății lor.

Lecțiile de educație pentru orientare în carieră vor începe cu explorarea cunoașterii de sine a elevilor prin activități/exerciții care iau în considerare ceea ce îi place și ce nu îi place unui elev, pe baza înțelegerii lumii înconjurătoare în care acesta trăiește. Un exercițiu poate explora procesul de luare a deciziilor și modul în care acest proces se leagă de autocunoaștere, analizând cum evaluează elevii disciplinele școlare de studiu și de ce preferă anumite materii în locul altora. Ei pot să spună că le place profesorul, metodele de predare și faptul că pot înțelege mai bine conținutul unei materii decât al alteia. Când elevii reflectează asupra motivelor pentru care le place o anumită materie, ei încep să își îmbunătățească abilitățile de luare a deciziilor, care trebuie să aibă la bază autocunoașterea. Pot apărea probleme dacă, de exemplu, un elev a ales o materie pe baza faptului că i-a plăcut profesorul, dar a ignorat faptul că materia i s-a părut neinteresantă sau are abilități limitate de a o studia la un nivel superior în viitor. Elevul are nevoie de sprijin în acest proces pentru a ajunge la propriile concluzii, fără să fie direcționat de către alte persoane. (a se vedea Anexa E pentru un plan de lecție pe tema autocunoașterii)

2.3. Cunoașterea oportunităților: înțelegerea pieței muncii și a oportunității de orientare în carieră în comunitățile rurale

De la o vârstă timpurie, tinerii își formează opiniile despre lumea înconjurătoare pe baza experiențelor directe și a influențelor părinților și colegilor. Scopul educației pentru carieră este de a utiliza învățarea pe baza experienței, pentru a lua decizii realiste privind cariera. Pentru ca acest lucru să se întâmple în mod eficient în școli, *programele de educație pentru carieră* trebuie:

- să fie foarte cunoscute în școli;
- să ofere atât educație, cât și orientare în carieră și să fie integrate în curriculum-ul școlii;
- să fie proiectate cu focalizare pe elevi, și nu pe școli (să fie centrate pe elev);
- să fie furnizate de școli și de organizații externe (în parteneriat);
- să fie furnizate într-o varietate de forme;
- să implice activități practice (inclusiv proiecte și experiențe de muncă) (1)

Tinerii trebuie să afle despre *oportunități locale, regionale și internaționale de lucru* (care să includă și schimbări privind modurile de lucru), astfel încât să facă alegeri realiste pentru ei înșiși. Ei trebuie să înțeleagă schimbările produse de tehnologiile noi și de politicile guvernamentale pentru a-i ajuta să își atingă potențialul maxim. Intrarea României în Comunitatea Europeană în 2007 are un impact semnificativ asupra pieței muncii, iar școlile au responsabilitatea de a-i face pe tineri conștienți de oportunitățile pe care

le au și de a-i avertiza în același timp de potențialele pericole legate de găsirea unor locuri de muncă în străinătate.

Programele de educație și orientare în carieră trebuie să fie *planificate eficient* în așa fel, încâ să se ia în considerare schimbările continue de pe piața muncii. Școlile nu pot să facă acest lucru în izolare; ele trebuie să dezvolte parteneriate cu organizații/instituții din exterior care pot contribui la educația tinerilor. Totuși, trebuie reținut faptul că educația și orientarea în carieră trebuie să fie imparțiale și, dacă anumiți angajatori sunt invitați în școală să vorbească despre organizațiile lor și oportunitățile pe care acestea le oferă celor care termină școala, trebuie să se sublinieze că acest lucru reprezintă doar o opțiune disponibilă.

Elementul cunoașterii oportunităților din cadrul educației și orientării în carieră trebuie să fie planificat cu atenție și revizuit regulat pentru a lua în considerare schimbările continue din lumea muncii. Programul poate include:

- discuții cu angajatorii locali;
- experiența la locul de muncă (formare prin experiență practică și plasarea forței de muncă)
- proiecte despre industriile locale, regionale sau naționale
- târguri de locuri de muncă

Camera de Comerț poate juca un rol prin faptul că deține informații actualizate despre peisajul industrial al regiunilor. Reprezentanții acesteia ar putea fi invitați în școli pentru a discuta cu elevii despre piețele de locuri de muncă viitoare. Prin urmare, este important ca școlile să formeze parteneriate pentru a utiliza expertiza locală despre piețele de locuri de muncă și tendințele viitoare privind angajarea (*a se vedea Anexa H pentru un plan de lecție despre cunoașterea oportunităților*).

2.4. Luarea deciziilor: a lua decizii realiste și bine documentate

Când tinerii cunosc îndeaproape piața locală a locurilor de muncă, oportunitățile de angajare și formare, ei și le pot corela cu propriile abilități, puncte tari și preocupări și vor putea să ia *decizii de orientare în carieră* bine documentate și realiste. Fără sprijinul unui program eficient de educație și orientare în carieră, tinerii pot fi înclinați să ia decizii bazate pe disponibilitatea locală de angajare și ajung să ocupe locuri de muncă pentru care au puțin sau chiar niciun interes și, chiar mai rău, nu reușesc să își dea seama de întregul lor potențial. Nu este doar o risipă personală a potențialului, ci este și o ineficiență din punct de vedere economic la nivel de țară.

Tinerii iau decizii în fiecare zi (ce să poarte, unde să meargă cu prietenii etc.) și, pe măsură ce se maturizează, deciziile pe care le iau devin mai importante, iar unele vor avea un efect îndelungat asupra vieții lor. Deciziile legate de carieră luate la absolvirea nivelului de învățământ obligatoriu pot fi cele mai importante decizii din viața lor și, cu cât primesc mai mult sprijin în această etapă crucială, cu atât este mai bine. Anexa A explică procesul prin care un tânăr ia o decizie realistă și bine documentată și este crucial pentru ei să fie implicați în acest proces, dacă acesta are loc. Prin urmare, diriginții elaborează cu atenție *un program de educație pentru carieră* care îi va ajuta pe elevi să dobândească abilități și atitudini ce îi vor sprijini să ia decizia corectă pentru ei înșiși (*a se vedea Anexa E pentru un plan de lecție privind luarea deciziilor*).

2.5. Planificarea tranziției: implementarea unui set de acțiuni

După ce elevii au luat o decizie legată de viitorul lor profesional, factorii educaționali trebuie să susțină eficient planul acestora pentru a face *tranziția de la școală la lumea muncii*. Elevii pot elabora **un plan de acțiune pentru carieră** cu obiective SMART (simple, măsurabile, realizabile, realiste și în timp util) și, de-a lungul unei perioade de timp, vor acționa sistematic pentru parcurgerea acestui plan și realizarea obiectivelor legate de carieră. Planul de acțiune trebuie să includă obiective profesionale pe termen scurt, mediu și lung, etape de acțiune planificate și trebuie să fie revizuit și modificat în mod regulat pentru a lua în considerare potențiale schimbări (*a se vedea Anexa C pentru un model de plan de acțiune*). Diriginții pot verifica periodic progresul elevului pentru a se asigura că se încadrează în termene limită importante pentru depunerea unei candidaturi.

Planurile de acțiune sunt în, general, finalizate în urma unui interviu de orientare în carieră, cu sprijinul unui consilier școlar, care poate discuta obiectivul de orientare profesională al elevului și poate sugera modalități de lucru prin care să pună în aplicare planul. Rolul dirigințului în cadrul procesului este de a

2. Elemente de orientare în carieră

furniza informații, prin programul de educație pentru carieră. Consilierul școlar va oferi îndrumare pentru a-l ajuta pe elev să finalizeze un plan de acțiune care să conțină activități planificate pentru a realiza obiectivul de orientare profesională (*a se vedea Anexa E pentru un plan de lecție despre abilități pentru tranziție*). Dacă elevii primesc sprijin și informații de la diriginții lor, numărul celor care trebuie să apeleze la consiliere și orientare în carieră va fi mai redus, economisindu-se astfel timp și resurse valoroase.

Referințe

(1) Centre for Guidance Studies Review 2002 EPPI –Centre review www.ceg.net.co.uk
Website-uri utile
www.capp.ise.ro
www.euroguidance.ise.ro
www.ospzdise.ro-manual
www.go.ise.ro instrument de autoevaluare



3. Informarea în carieră

În procesul de orientare, elevii trebuie să fie încurajați să își asume *responsabilitatea* pentru investigarea opțiunilor de orientare în carieră care sunt disponibile și accesibile. Mare parte a informării trebuie să fie realizată individual dacă elevii pot avea acces la informații într-o bibliotecă școlară de orientare în carieră. Informațiile pot fi prezentate în diferite moduri: pe suport de hârtie, pe Internet sau prin mijloace audio-vizuale, iar școlile trebuie să-și asume responsabilitatea pentru furnizarea accesului la această informație. Datorită resurselor limitate din școli și a restricțiilor legate de bugetul școlilor, această secțiune face recomandări referitoare la nivelul minim de *resurse* care trebuie furnizate pentru a-i ajuta pe profesorii și consilierii de orientare în carieră să ofere sprijin elevilor la un nivel optim.

3.1. Oferirea de informații legate de carieră în școli

Este important ca școlile să furnizeze *informații despre orientarea în carieră* și tranziția de la școală către lumea muncii pentru ca elevii să poată realiza singuri explorarea necesară. Acesta este, de asemenea, un mod de a-i motiva pe elevi să își asume responsabilitatea pentru propria planificare a carierei și este un element esențial al procesului.

Informațiile care trebuie să existe într-o **bibliotecă de orientare în carieră** pentru elevi trebuie să conțină date despre:

- orientarea în carieră;
- candidatura pentru un loc de muncă sau de formare profesională;
- continuarea studiilor în învățământul superior;
- un posibil an de pauză în care tânărul prestează muncă voluntară, muncește, călătorește în străinătate sau participă la diferite proiecte;
- antreprenariat.

Aceste informații pot să fie furnizate sub diferite forme:

Materiale scrise (pentru a se obține informații privind orientarea în carieră):

- cărți despre cariere;
- jurnale și reviste din domeniul comerțului;
- informații despre dezvoltarea abilităților de căutare a unui loc de muncă;
- materiale scrise privind conceperea unui CV;
- broșuri despre completarea formularelor de candidatură pentru un loc de muncă;
- informații despre planificarea carierei;
- broșuri și materiale promoționale ale unor organizații mari;

Internet și materiale bazate pe tehnologia informației și comunicării (TIC)

(Consultați Anexa G pentru planuri de lecție pe această tematică)

- programe de autocunoaștere bazate pe calculator;
- website-uri cu locuri de muncă vacante;
- website-uri ale unor angajatori de mare cuprindere;
- informații despre libera inițiativă.

Materiale video

- materiale video despre dezvoltarea abilităților de căutare a locurilor de muncă;
- DVD-uri și materiale video promoționale despre instituțiile de învățământ superior și angajatori.

Furnizarea de informații despre locuri de muncă, progresul în carieră, dezvoltarea abilităților de tranziție susțin procesul de orientare în carieră a elevilor. Cadrele didactice trebuie să recunoască importanța studiului direcționat către propria persoană, deoarece acest lucru îi va motiva pe elevi să își asume responsabilitatea pentru investigarea opțiunilor și a modurilor de a-și îmbunătăți singuri abilitățile pentru tranziție.

Dacă școlile au biblioteci de orientare în carieră bine echipate sau au acces la Internet, elevii își pot asuma responsabilitatea de a cunoaște piața muncii. În secțiunea I, pagina 9, este prezentată o definiție a informării, consilierii și orientării.

Exemplu: Analizați cazul unui elev care dorește să știe cum să se pregătească pentru a deveni profesor

În acest exemplu puteți analiza nivelul de sprijin de care are nevoie un elev pentru a lua o decizie realistă legată de carieră.

Informarea

Dacă un elev/o elevă întreabă cum să devină profesor, el/ea poate solicita informații pe care le va putea utiliza pentru a analiza elementele pro și contra necesare luării unei decizii realiste. În acest caz, profesorul furnizează elevului informațiile despre diferite rute de formare/pregătire disponibile pentru a deveni profesor sau poate furniza adrese de Internet relevante. Informațiile pot fi verbale sau tipărite. Responsabilitatea elevului este să citească informațiile și să decidă dacă acestea îi sunt suficiente pentru a fundamenta o decizie.

Responsabilitate: îi revine elevului (studiu îndreptat către propria persoană), cu sprijin din partea profesorului.

Consilierea bazală în carieră

După primirea informației, elevul poate dori să discute unele din problemele pe care le poate avea. Poate avea îngrijorări legate de notele pe care le așteaptă și dorește să se asigure că este capabil să îndeplinească cerințele dacă muncește mult la școală. Profesorul poate explica elevului argumentele pro și contra diferitelor rute de formare profesională fără să își exprime opinia despre cea mai adecvată rută pentru elevul respectiv.

Responsabilitate: elevul poate dori să discute despre preocupările menționate mai sus cu un profesor care va putea să îi ofere consiliere în carieră la un nivel bazal. În urma sesiunii, elevul poate decide dacă are alte nelămuriri care trebuie să fie analizate în profunzime, prin lucrul cu un consilier școlar.

Orientarea

Poate fi o idee de orientare în carieră care trebuie discutată în detaliu și analizată în profunzime și, în acest caz, elevul trebuie să apeleze la orientarea în carieră. Consilierul școlar va discuta cu elevii punctele pro și contra ale rutei de formare și le va corela cu circumstanțele lor personale pentru a-i ajuta să decidă care rută de formare este cea mai relevantă pentru ei. Un interviu de orientare în carieră este, în general, o întâlnire programată căreia i se alocă un anumit interval de timp.

Responsabilitate: elevul trebuie să apeleze la un consilier școlar pentru acest nivel de sprijin aprofundat.

3.2. Fișă de lucru - informare, consiliere și orientare

Analizați următoarele întrebări pe care le puteți primi de la elevi pentru a decide asupra informațiilor, consilierii și orientării de care aceștia au nevoie pentru a-i ajuta în planificarea profesională.

a) Un elev a solicitat ajutor: ar dori să găsească de lucru într-o bancă când termină școala, dar este îngrijorat cu privire la rezultatele la examene.

Ce informații trebuie să furnizați?

Ce consiliere bazală în carieră i-ați putea oferi?

De ce fel de orientare are nevoie (presupunând că îi este greu să țină pasul cu activitatea școlară)?

b) O elevă a întrebat despre munca într-un hotel, dar are probleme acasă și crede că, dacă găsește de lucru într-un hotel, va putea să plece de acasă când își finalizează studiile.

Ce informații trebuie să furnizați?

Ce consiliere bazală în carieră i-ați putea oferi?

De ce fel de orientare are nevoie (presupunând că îi este greu să țină pasul cu activitatea școlară)?

3.3. Lista site-urilor de Internet și a resurselor on-line pentru orientare și educație privind cariera

www.anofm.ro Site-ul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă oferă informații despre piața muncii, locuri de muncă vacante, organizarea târgurilor de locuri de muncă și link-uri către Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă.

www.ascr.ro Editura ASCR a fost înființată în cadrul Asociației de Științe Cognitive din România și oferă cărți, reviste, softuri educaționale și teste psihologice cu impact educațional, necesare atât cadrelor didactice și educatorilor, cât și părinților.

www.capp.ise.ro Centrele de Asistență Psihopedagogică (CAPP) oferă consiliere pentru elevi, părinți, consultanță și cursuri de formare pentru cadrele didactice, programe de prevenire a violenței în școli, școala părinților.

www.cedu.ro Centrul Educația 2000+ oferă formare pentru cadre didactice și adolescenți, precum și programe educaționale de consiliere în carieră.

www.centrul-expert.ro EXPERT - Centrul de Consultanță Psihologică și Orientare Profesională, Universitatea „Babeș – Bolyai” oferă cursuri de perfecționare în domeniul consilierii în carieră pentru cadre didactice și psihologi.

www.cnrop.ise.ro Centrul Național de Resurse pentru Orientare Profesională (CNROP-Euroguidance) facilitează accesul la informații despre posibilitățile de educație și formare profesională la nivel național și european. Oferă informații despre programe europene ce privesc dezvoltarea carierei și materiale pentru profesori în domeniul dezvoltării carierei.

www.cognitrom.ro Cognitrom este o companie care oferă instrumente de testare psihologică pentru orientarea în carieră, teste pentru evaluarea aptitudinilor cognitive (de exemplu BTPAC - Bateria de Teste Psihologice de Aptitudini Cognitive, CAS – Cognitrom Assessment System, NEPSY - instrument de diagnoză neuropsihologică pentru grupul de vârstă 3-12 ani) și de formare pentru utilizarea acestor instrumente.

www.edu.ro Site-ul Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului oferă informații pentru profesori, elevi și părinți despre legislația în sistemul în învățământ, proiecte de finanțare pentru școli, oportunități de studiu, formare profesională inițială și continuă și perfecționare profesională.

ftp://europa.eu.in/home.jsp?lang=ro&langChanged=true Rețeaua EURES oferă informații în legătură cu posturile vacante din 31 de țări europene, depunerea CV-urile candidaților interesați, condiții pentru a munci și a studia în străinătate și multe altele.

http://europa.eu/youth/index.cfm?l_id=ro Programul European pentru Tineret oferă informații despre proiecte pentru tineri la nivel european, programe de finanțare, oportunități de muncă și studiu. Acest site facilitează comunicarea între tineri din întreaga Europă.

http://europa.eu.int/ploteus/portal/home.jsp PLOTEUS (Portalul Ofertelor de Educație din Spațiul European) este un portal care urmărește să îi ajute pe cei ce caută un loc de muncă, pe părinți, consilieri în carieră și profesori să găsească informații despre oportunitățile de studiu și muncă în Europa.

http://europass.cedefop.europa.eu/europass/preview.action?locale_id=23 EUROPASS reprezintă o modalitate de a ajuta oamenii să își facă aptitudinile și competențele profesionale ușor și clar de înțeles în Europa (Uniunea Europeană, EFTA/EEA și țările candidate) și să se miște oriunde în Europa.

3. Informarea în carieră

Acest site este util pentru cei care planifică să se înscrie într-un program de studii/formare profesională sau caută un loc de muncă în străinătate.

www.go.ise.ro Programul GO cuprinde un Ghid al Ocupațiilor (GO) destinat utilizatorilor care au nevoie de asistență în alegerea ocupației și în căutarea unui loc de muncă. Acest ghid:

- asigură informații despre aproximativ 700 de ocupații în format text și imagine;
- oferă o varietate de moduri de a alege cea mai potrivită ocupație în funcție de interese, aptitudini și alte criterii ;
- oferă indicații și informații pentru intrarea și reintrarea cu succes pe piața muncii.

www.infoeuropa.ro Centrul de Informare al Comisiei Europene este o bază de resurse pentru finanțări, programe în domeniul educației, materiale cu privire la procesul de aderare a României la Uniunea Europeană.

www.psychology.ro Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației din cadrul Universității „Babeș – Bolyai” Cluj-Napoca oferă cursuri postuniversitare de perfecționare pentru profesori.

http://www.un.ro/ilo.html, www.ilo.org Prin Biroul Corespondentului Național în România, Organizația Internațională a Muncii (ILO) promovează drepturile fundamentale de muncă, îmbunătățirea condițiilor de muncă și viață prin sporirea șanselor de ocupare a forței de muncă și dezvoltarea de programe privind eliminarea muncii copiilor.



4. Ghidul profesorului pentru realizarea unor interviuri individuale cu elevii

Introducere

Această secțiune are scopul de a dezvolta abilitățile de interviu ale profesorilor, pentru ca aceștia să poată realiza interviuri individuale pentru consiliere bazală în carieră cu elevii. Interviul aprofundat de consiliere și orientare în carieră trebuie totuși să fie realizat de un profesionist calificat în orientare profesională (consilier școlar), în conformitate cu codul profesional de practică. Dezvoltarea abilităților îl va ajuta pe profesorul diriginte care nu are calificări recunoscute în domeniul orientării profesionale, să realizeze sesiuni de consiliere bazală în carieră și să identifice situațiile în care trebuie să aibă loc consiliere aprofundată pentru orientare în carieră.

După parcurgerea acestei secțiuni, diriginți vor fi capabili:

- să structureze un interviu eficient;
- să demonstreze abilități de preintervieware (ce vizează locul de întâlnire, contractul, convenirea confidențialității);
- să demonstreze tehnici de interviu;
- să-și revizuiască propria învățare și forme de acțiune

4.1. Pregătirea și desfășurarea unor interviuri individuale pentru orientarea în carieră

În vederea pregătirii și desfășurării unor interviuri individuale pentru orientarea în carieră, se parcurg următoarele etape:

A) PREGĂTIREA

a) Prezentarea cadrului general al interviului

Structura interviului
 Etapele unui interviu
 Informare, consiliere și orientare
 Ocuparea locurilor
 Confidențialitate

B) INTERVIUL

a) Începerea interviului

Reguli de comunicare
 Negocierea agendei de lucru
 Motivarea tânărului/tinerei
 Stabilirea unei agende de lucru

b) Abilități de ascultare activă

Repere generale
 Obstacole în calea ascultării active
 Obstacole în calea comunicării
 Utilizarea limbajului trupului într-un interviu
 Semnificația poziției mâinilor

c) Abilități de interogare

Întrebări de cercetare

4. Ghidul profesorului pentru realizarea unor interviuri individuale cu elevii

Intrebări pentru persoanele intervievate

d) Reflecție

Nivele de reflecție

Provocarea

e) Rezumarea

Încheierea unui interviu

A) PREGĂTIREA INTERVIULUI

a) Prezentarea cadrului general al interviului

Început	Bun venit și găsirea unui loc confortabil	Respectarea legislației, codurilor de practică etc.
	Ce dorește tânărul/tânăra? Iată ce putem oferi	
	Stabilirea unei agende	
Cuprins	Strângerea informațiilor detaliate despre ceea ce dorește tânărul/tânăra	
	Procesarea informațiilor strânse	
	Tânărul/tânăra este ajutat/ă să își identifice toate nevoile. Stabiliți cum pot fi îndeplinite nevoile lor.	
	Care sunt informațiile de care au nevoie?	
	Cum ar dori să primească informațiile?	
Oferiți suficiente informații pentru a le satisface nevoile		
Final	Următorii pași?	
	Consemnări	

Sursa: Birmingham Connexions

Structura interviului

Pregătiri:

Legate de spațiu: camera unde se desfășoară interviul trebuie să ofere un mediu primitiv. Interviul este o întâlnire confidențială și este important să ne asigurăm că discuția nu va fi auzită de alții.

Personale: interviuatorul trebuie să se asigure că are toate informațiile relevante despre elevi cu privire la situația lor prezentă.

Începutul interviului:

Interviuatorul trebuie să se asigure că elevul se simte în largul său în timpul interviului și că înțelege scopul interviului și modul în care acesta se va desfășura. Prin urmare, este important:

- să vă prezentați elevului și să precizați ce rol aveți;
- să verificați dacă detaliile pe care le aveți despre elev sunt corecte;
- să întrebați „Cu ce vă pot ajuta?”;
- să discutați despre confidențialitatea discuției;
- să conveniți cu elevul ce dorește să discutați în timpul interviului;
- să explicați elevului ce se va întâmpla în timpul interviului.

Cuprinsul interviului:

Aceasta este etapa de analiză din cadrul interviului în care interviuatorul trebuie să identifice problemele legate de carieră, să clarifice situația și să vadă dacă elevul poate discuta despre un plan de acțiune.

• Întrebați care sunt preferințele, interesele, aspirațiile elevului pentru a avea o imagine mai detaliată și pentru a adânci relația cu tânărul/tânăra

4. Ghidul profesorului pentru realizarea unor interviuri individuale cu elevii

- Verificați înțelegerea repetând informația în fața tânărului (reflecția)
- Prezentați idei/opțiuni alternative pentru a le discuta în detaliu
- Rezumați și oferiți feedback în ceea ce privește modul în care ați înțeles situația.

Finalul interviului:

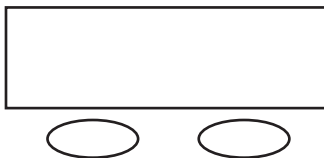
Interviul se încheie cu un plan de acțiune și, pentru a face acest lucru, intervievatorul trebuie:

- să rezume informațiile și discuția
- să stabilească obiective-activități/formare, muncă/educație
- să solicite feedback din partea elevului pentru a vedea dacă interviul a fost util
- să ofere informații despre servicii suplimentare și sprijin continuu

Cum ne așezăm în timpul interviului

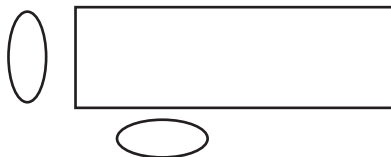
Alături

Cea mai utilă și cooperantă poziție pe care o alegeți este să vă așezați lângă cineva. Acest lucru semnifică încrederea, pentru că îi puteți urmări fiecare mișcare sau nu îl/o puteți privi cu intensitate. Stând alături de cineva, îi/o puteți susține și puteți lucra împreună la un proiect comun (căutând locuri de muncă vacante, convenind asupra unui plan de acțiune, discutând). Trebuie să existe suficient spațiu pentru ca fiecare persoană să se poată mișca liber, pentru că altfel puteți provoca, fără să vă dați seama, poziții sau gesturi defensive ale interlocutorului.



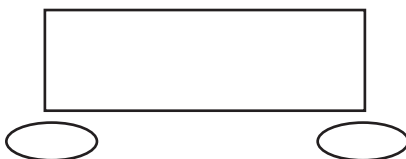
Colțuri comode

O altă poziție pozitivă care se poate folosi este cea diagonală. Așezați-vă în unghiuri drepte la o masă pătrată sau rectangulară, astfel încât colțul să fie între dvs. și interlocutor. Poate crea un fel de barieră, astfel încât amândoi să vă simțiți protejați. Este, de asemenea, dificil pentru fiecare dintre dumneavoastră să domine prea mult teritoriul și niciunul dintre dumneavoastră nu poate acționa agresiv. Așa că este bine să stați în diagonală, oricând doriți să ajutați pe cineva să se relaxeze, să discutați idei sau să realizați un interviu amabil.



Triunghiul etern

Când aranjați modul de așezare, puteți folosi anumite tehnici de orientare care să contribuie la realizarea unei atmosfere relaxate. Așezând scaunele într-un unghi ușor, unul față de celălalt, mai puțin masa, puteți crea un triunghi deschis – cele două scaune formează baza, iar în vârful triunghiului poate sta un birou. Când doi oameni se află în această poziție, sunt înclinați să vorbească deschis și se vor privi mai des, sporind astfel comunicarea nonverbală.



Informații despre confidențialitate oferite persoanei intervievate

Când începeți un interviu individual, este important să câștigați încrederea tânărului/tinerei pentru a vă asigura că acesta poate discuta liber. Ei trebuie să fie siguri că discuția care va avea loc va fi confidențială

și că pot discuta liber orice chestiuni/probleme care le pot afecta deciziile de orientare în carieră. Acest lucru îl va ajuta pe diriginte să aibă acces deplin la fapte și potențiale obstacole către succes. Vă puteți alege cuvintele pe care să le folosiți, dar este important ca ele să transmită acest mesaj. A spune doar „totul este confidențial” este incorect și înșelător.

Sugestii pentru oferirea unor informații legate de confidențialitate

„Ceea ce discutăm este confidențial, dar pot exista lucruri pe care legea mă obligă să le dezvălui, dar te voi întrerupe când se va întâmpla acest lucru.”

„Voi considera această discuție confidențială, dar poate vor exista informații pe care va trebui să le împărtășesc cu alții, mai ales dacă ești în pericol sau ești supus vreunui risc. Dacă se întâmplă acest lucru, îți voi spune.”

„Ceea ce discutăm este confidențial, cu excepția cazului în care tu dorești să dezvălui sau eu trebuie să spun altcuiva ce am discutat.”

B) INTERVIUL

a) Începerea interviului

Reguli de comunicare

Tinerii vin la interviu cu diferite grade de înțelegere a ceea ce urmează să se întâmple, a scopului interviului, a modului în care consilierul școlar poate să ajute și a ce se așteaptă din partea lor (*a se vedea Anexa A*). Această lipsă de claritate poate cauza multă nesiguranță tânărului, în special dacă circumstanțele înconjurătoare nu îi sunt cunoscute și nu sunt obișnuiți cu interviul individual. Partea introductivă a interviului este, prin urmare, o oportunitate pentru a negocia un acord cu tânărul. Trebuie să le oferiți șansa de a înțelege *scopul interviului* și să-i ajutați să spună ce doresc să realizeze până la finalul interviului. Aceste reguli de comunicare trebuie stabilite de comun acord dacă se dorește ca interviul să fie unul de succes.

Este important să se stabilească o relație bună cu tinerii care îi va ajuta să se simtă în largul lor și să fie suficient de încrezători să discute liber despre aspirațiile lor profesionale și despre probleme și chestiuni cu care se confruntă. Prin urmare, partea introductivă a interviului este foarte importantă în stabilirea acestui *model de comunicare în ambele sensuri*.

Momentul de început al interviului trebuie să contribuie la reducerea nesiguranței și, prin urmare, este indicat:

- să întâmpinați interviuatul și să fiți politicoși;
- să apelați tânărul pe nume și să vă prezentați;
- să explicați scopul general al interviului;
- să stabiliți limite de timp – cât va dura interviul;
- să discutați problemele legate de confidențialitate;
- să explicați modurile în care puteți lucra împreună productiv

Rețineți că trebuie să dați cât mai puține explicații pentru că, altfel, sunteți în pericol să-l încărcăți pe interviuat cu prea multe elemente deodată!

Negocierea agendei de lucru

Unii tineri au așteptări foarte specifice în legătură cu interviul. Alții au nevoi mult mai generale, iar alții pot fi nesiguri cu privire la avantajele unui interviu individual.

Este util, atât pentru dumneavoastră, cât și pentru cei intervievați, ca acest lucru să se clarifice la începutul interviului. Puteți face acest lucru:

- invitându-l pe tânăr să spună ce așteaptă de la interviu;

4. Ghidul profesorului pentru realizarea unor interviuri individuale cu elevii

- ascultând cu atenție (a se vedea secțiunea despre ascultarea activă);
- încurajându-l să detalieze răspunsurile dacă acestea sunt scurte sau neclare;
- rezumând ceea ce ați înțeles din ce s-a spus;
- afirmând cum poate fi folosit serviciul pe care îl oferiți pentru a-l îndruma;
- ajungând la un acord cu interviuatul referitor la modul în care procedați;
- rezumând la final ceea ce s-a discutat.

Acesta va fi punctul de pornire al primei etape a interviului.

Dacă veți scrie pe puncte agenda asupra căreia ați căzut de acord veți reuși să nu vă distanțați de linia pe care o urmați. Asigurați-vă că agenda este realistă pentru timpul pe care îl aveți la dispoziție. Spuneți ce puteți și ce nu puteți face. Stabiliți priorități legate de agendă – negociați prioritățile, dacă e nevoie, explicând argumentul dumneavoastră! Poate nu puteți discuta toate problemele în timpul avut la dispoziție, deci este important să explicați elevului cum pot fi abordate preocupările sale în viitor.

Pe măsură ce discuția progresează și apar probleme noi, poate fi necesar să renegociați obiectivele pentru restul interviului. Unii tineri au nevoie de o mai mare încurajare pentru a putea identifica obiectivele la începutul interviului. Nu grăbiți procesul. Poate au nevoie de timp pentru a-și formula gândurile. Prin elaborarea unui acord negociat cu elevul:

- veți avea o siguranță mai mare că interviul satisface nevoile tânărului/tinerei;
- veți recunoaște importanța preocupărilor tânărului și nu veți ține cont doar de propria dumneavoastră agendă;
- veți aborda factori de interes major pentru interviuat și, prin urmare, interviul va avea o direcție mai puternică conturată și un scop mai clar.

Motivarea tinerilor

Unii tineri sunt motivați în mod natural, au idei bune, doresc să discute despre ele cu consilierul școlar și sunt bucuroși să se implice în procesul interviului. Alții sunt mai puțin înclinați să discute despre orientarea în carieră din diverse motive. Unii simt că nu au nicio putere asupra deciziilor lor și cred că va trebui să accepte orice slujbă li se oferă când își vor termina studiile, în timp ce alții au dorințe secrete legate de cariera lor, pe care le consideră nerealizabile. Trebuie să folosiți abilitățile de interviu pentru a identifica cu grijă care sunt posibilele motive care stau în spatele lipsei de motivație. O motivație scăzută ascunde adesea anxietate și lipsă de încredere în viitor. Abilitățile de ascultare reflexivă vor fi foarte importante în acest caz.

Ajutați-i pe elevi să analizeze avantajele și dificultățile planificării viitorului: dacă au un obiectiv realist de orientare în carieră, este mai probabil să coopereze și să se implice pentru a-și obține calificările necesare. Vor avea un scop în viață și, când simt că acesta este realizabil, vor fi mai concentrați și hotărâți să reușească.

Unde doresc elevii să ajungă în viitor? Verificați cum văd ei viitorul, peste 10 ani sau săptămâna viitoare. Unii sunt mai preocupați de prezent, în cazul în care au probleme de depășit și nu reușesc să vadă oportunitățile pe termen lung. Uneori, este mai ușor pentru ei să se concentreze asupra a ceea ce consideră că sunt eșecuri curente și nu pot vedea lucrurile așa cum sunt – doar niște piedici minore. Dacă înțeleg că împrejurările se schimbă și vor apărea oportunități, atunci e mai probabil ca ei să își transforme ambițiile în realitate, propunându-și treptat țeluri și obiective.

Cum să îi ajutăm pe tinerii să devină mai motivați:

- **Când sunt intervieuați, elevii reflectează asupra realizărilor pe care le-au avut în trecut.** Rugați-i să se gândească la anumite îngrijorări pe care le-au avut înainte de eveniment și cum s-au simțit când au constatat că au reușit. Este important ca ei să își dea seama că munca grea și hotărârea necesită efort, dar, așa cum au descoperit în trecut, mulțumirea pe care o simt după un succes îi face să-și dea seama că a meritat!

4. Ghidul profesorului pentru realizarea unor interviuri individuale cu elevii

• **Concentrați-vă asupra lucrurilor pozitive și asupra a ceea ce a realizat elevul.** Unii elevi își pierd motivația și au puțin respect față de abilitățile lor. Trebuie să li se reamintească că au ajuns la un nivel al succesului – oricât de minor ar fi – și sunt capabili să aibă succese și în viitor.

• **Încercați să deduceți afirmațiile de motivare personală.** Modul în care elevii se simt în legătură cu propria persoană este important. Dacă ei cred că vor avea succes, atunci probabil vor avea, dacă cred că vor eșua, atunci vor avea dreptate. Aceasta este „profeția despre autoîmplinire” și, dacă încep să se vadă pe ei înșiși ca pe niște persoane care pot reuși și analizează modurile de a construi succesul, atunci vor începe să utilizeze un vocabular mai optimist. O afirmație de genul „Voi fi inginer când termin școala” descrie țelul pe care îl au mai bine decât afirmația „Nu cred că voi putea obține notele de care am nevoie”.

• **Stabiliți obiective realizabile – planificați acțiunea în pași mici.** Când elevii pot identifica ceea ce doresc să facă când încheie studiile, este important să îi ajutați să stabilească obiective realizabile și să lucreze pentru a-și atinge țelul final. De fiecare dată când realizează unul dintre obiective, pot constata că pot atinge succesul. Dacă nu reușesc să realizeze unul dintre obiective, este de asemenea important să vadă care sunt motivele și să-i ajutăm să elaboreze acțiuni alternative compensatorii.

Dacă tânărul/tânăra nu este motivat/ă, va fi dificil să poarte o discuție plină de substanță. Este mai productiv în acest sens să alocați timp pentru a-l motiva pe tânăr înainte de a începe interviul, mai degrabă decât să treceți la acțiune. Poate este adecvat să redirecționați elevul să apeleze la serviciile unui consilier instruit care va utiliza tehnici specifice de intervenție. *Anexa A* prezintă procesul prin care se identifică dacă un elev a luat o decizie realistă și documentată de orientare în carieră și, dacă acestuia îi lipsește motivația, nu va fi implicat în proces.

Stabilirea unei agende de lucru

O agendă de lucru trebuie văzută ca baza esențială a unui interviu, stabilind clar ceea ce elevul sau interviewerul planifică să facă în timpul pus la dispoziție. Scopul este de a-i ajuta pe tineri să clarifice așteptările și nevoile pe care le au încă la început, făcând astfel ca restul interacțiunii să fie mai concentrată și mai plină de sens.

În timp ce unii tineri au niște așteptări foarte specifice de la un interviu, alții au nevoie de susținere pentru a identifica ceea ce este mai avantajos pentru ei. De exemplu, dacă contextul întâlnirii se referă la dezvoltarea încrederii și relației cu persoana interviuată, agenda nu trebuie să aibă o serie de obiective, ci poate doar să conțină un acord asupra unor reguli și moduri de a lucra împreună.

Stabilirea agendei de lucru **trebuie să aibă loc la începutul interviului.** Uneori este adecvat să se petreacă mai mult timp explorând ideile generale cu persoana interviuată înainte de a cădea de acord asupra agendei. Este util ca acest lucru să dureze 10 minute sau chiar mai mult. De asemenea, merită să rețineți că sunt ocazii când poate fi necesar să stabiliți o nouă agendă de lucru în timpul interviului. Aceasta se poate întâmpla, de exemplu, când apare o problemă nouă.

O agendă de lucru poate cuprinde:

- reguli fundamentale pentru lucrul cu elevul - frecvența întâlnirilor, momentul cel mai potrivit din zi pentru stabilirea unei programări, ce se întâmplă dacă tânărul/tânăra nu poate stabili o întâlnire ;
- explorarea avantajelor pe care tânărul/tânăra le obține de la întâlnire;
- clarificarea ideilor tânărului/tinerei ;
- câteva sugestii din partea dumneavoastră despre ce puteți discuta în timpul interviului ;
- un acord referitor la cum să procedați și ce să discutați ;
- obținerea permisiunii de a discuta ideile tânărului/tinerei și de a pune întrebări etc.

b) Abilități de ascultare de ascultare activă

Repere generale

De ce ascultăm?

- pentru a crea o relație;
- pentru a participa la povestea altei persoane;
- pentru a asculta experiențele și percepțiile celorlalți;

4. Ghidul profesorului pentru realizarea unor interviuri individuale cu elevii

- pentru a obține informații și a învăța;
- pentru a avea controlul (informațiile înseamnă putere);
- pentru a-i respecta și prețui pe alții.

Cum arătăm că nu ascultăm?

- ne întoarcem;
- frunzărim hârtii;
- avem o privire pierdută;
- dăm răspunsuri reținute;
- vorbim cu altcineva;
- nu răspundem la o întrebare.

Cum poți asculta activ?

Când „ascuțați activ”, atunci când realizați un interviu, este important să rețineți că nu purtați o conversație. Sunteți acolo pentru a-l ajuta pe interviuat și trebuie să vă concentrați întotdeauna asupra a ceea ce spune acesta – el este punctul central al situației și nu vă aflați acolo pentru a vă împărtăși experiențele și gândurile, ci pentru a reflecta, a oferi feedback și a rezuma ceea ce interviuatul are de spus.

Pentru a face acest lucru trebuie:

- să priviți vorbitorul în față;
- să mențineți contactul vizual;
- să aveți o atitudine deschisă;
- să fiți destul de relaxat;
- să oferiți răspunsuri nonverbale (mișcarea capului, expresii faciale).

Concentrați-vă!

- asupra a ceea ce se spune;
- asupra modului în care se spune;
- asupra sentimentelor și emoțiilor care se exprimă (sau nu!).

Răspundeți!

- punând întrebări ;
- cu afirmații susținătoare;
- reflectând asupra a ceea ce se spune.

Cheia către interviuri reușite

A auzi ⇔ A înțelege ⇔ A interpreta

Mulți oameni se descriu ca fiind „buni ascultători” deoarece pot construi raporturi bune cu alții, dar, pentru a fi un interviuator de succes, trebuie să dezvoltați **abilități de ascultare activă**. Pentru o ascultare activă, persoana trebuie să se concentreze exclusiv asupra individului care vorbește, astfel încât să audă exact ce se spune și să verifice ceea ce înțelege înainte de a interpreta rezultatele. În conversațiile generale, tindem să ascultăm aspectele cheie ale lucrurilor pe care interlocutorul le spune și în același timp să formulăm un răspuns. Acest lucru e bun pentru conversațiile sociale, dar trebuie să fie mai concentrat în cazul interviului de orientare în carieră. Elevii nu sunt obișnuiți cu situațiile de interviu și li se va părea adesea dificil să formuleze ceea ce doresc să spună. Prin urmare, este esențial ca interviuatorul să petreacă timp ascultând, verificând ceea ce au înțeles și oferind feedback despre ceea ce au auzit înainte de a face presupuneri. Uneori, problema prezentată ascunde chestiunea reală, astfel încât este nevoie de abilități bune de ascultare pentru a identifica natura adevărată a problemei referitoare la orientarea în carieră, înainte de a trece la etapa de analiză.

Greșeli frecvente întâlnite în realizarea interviurilor sunt:

- tindem să auzim mai puțin bine când ne aflăm la mijlocul unei afirmații;
- cunoștințele și așteptările noastre anterioare pot conduce la a auzi doar ceea ce ne așteptăm să auzim;
- la fel, datorită cunoștințelor anterioare și atitudinilor despre un subiect sau o persoană, reducem frecvent un mesaj eliminând detaliile – cu alte cuvinte, ascultăm selectiv;
- înainte ca vorbitorul să încheie prezentarea mesajului, formulăm deja un răspuns; aceasta înseamnă că nu ascultăm până la sfârșitul mesajului și, în unele cazuri, chiar încheiem propoziția în locul vorbitorului!

4. Ghidul profesorului pentru realizarea unor interviuri individuale cu elevii

Există un număr de intervenții care nu încurajează vorbitorul, dar pe care le utilizează mulți ascultători. Printre cele mai frecvente sunt:

Intervenție	Ce am putea spune
Întrebări neadekvate	„De ce anume te simți așa?”
Asigurare excesivă	„Totul va fi bine.”
Eschivare	„Te rog nu fi supărat”
Evaluare/Judecată	„Te simți supărat, dar gândește-te cum se simte prietenul tău.”
Ostilitate/Judecată	„Comportamentul tău este nesăbuit.”

Scopul ascultării active este de a permite vorbitorului să-și exploreze propriile sentimente în profunzime. Doar după ce își înțeleg propriile emoții va putea să facă față situației și să înțeleagă noile informații sau să formuleze un plan de acțiune.

Vă este dificil să ascultați cuvintele altei persoane când:

- părerile acelei persoane sunt diferite față de ale dumneavoastră;
- cultura, contextul, modelul de comportament al acelei persoane sunt foarte diferite de ale dumneavoastră;
- nu înțelegeți vocabularul utilizat;
- accentul sau înfățișarea vorbitorului ies în evidență;
- ați auzit ce s-a spus mai înainte de către vorbitor sau altcineva;
- gândurile sau sentimentele exprimate vă șochează sau vă enervează;
- vă dați seama că problema descrisă vă depășește;
- persoana vă spune ceva ce nu doriți să auziți;
- în mediul în care vă aflați este zgomot sau apar întreruperi frecvente.

Obstacole în calea ascultării active

Uneori, ceea ce spunem se interpretează greșit de către persoana cu care discutăm, astfel încât este important să reținem că există un număr de motive pentru acest lucru.

Emițător (cel care vorbește)	Receptor (cel care ascultă)
Folosirea cuvintelor	Ascultătorul poate auzi un înțeles diferit.
Tonul vocii	Ceea ce spunem se poate înțelege greșit din cauza tonului vocii.
Transmitere grăbită	Expeditorul poate pierde o parte din informație și îi este greu să afle ce se spune.
Lungimea mesajului	Prea multă informație într-un anumit timp poate provoca plictiseală sau reverii.
Mesaj criptic	Lipsa înțelegerii.
Presupuneri	Dacă expeditorul face presupuneri, destinatarul poate face de asemenea presupuneri, dar poate ei nu înțeleg același lucru.
Utilizarea jargonului	Lipsa înțelegerii.
Sincronizarea	Dacă sincronizarea este greșită, părțile pot fi prea ocupate să consume timp pentru a lucra împreună eficient.

Obstacole în calea comunicării

Multe lucruri se interpun atunci când credem că dorim să ascultăm ce spune o altă persoană.

Știm ce urmează.	Nu ne obosim să ascultăm, deoarece credem că știm deja ce se spune.
Facem o repetiție a răspunsului.	Începem să formulăm un răspuns înainte să auzim mesajul.

4. Ghidul profesorului pentru realizarea unor interviuri individuale cu elevii

Mesajul ne provoacă nervozitate.	Nu ascultăm, deoarece nu dorim să auzim ceva ce nu ne place.
Auzim ceea ce ne place.	Alegem ceea ce dorim.
Mesajele sunt contradictorii.	Cuvintele și semnele nonverbale nu corespund.
Se confundă persoana cu mesajul.	Ne place/nu ne place vorbitorul și evaluăm mesajul în consecință.
Primim un mesaj amenințător din partea cuiva.	Confundăm mental vorbitorul cu o figură dominantă din trecutul nostru.
Provocăm vorbitorului ostilitate față de noi.	Ne așteptăm ca vorbitorul să fie potrivit.
Clasificăm în stereotipuri accente/voci, înfățișări.	Știm cum sunt oamenii de acest fel.

Putem comunica eficient doar când depășim obstacolele și ascultăm activ.

Utilizarea limbajului trupului într-un interviu

Deși există variații culturale, următoarele aspecte indică practici general acceptate în occident:

Spațiul intim (0 – 70,5 cm)

Prieteni, rude și asociați apropiați sunt acceptați în acest spațiu invizibil, părinții, iubiții și prietenii foarte apropiați au voie să te atingă și să încalce toate obstacolele. Chiar și atunci când suntem atinși, din motive profesionale – de către doctori, fizioterapeuți sau stilști – poate fi foarte incomod pentru noi, și nu doar din cauza durerii fizice.

Spațiul personal (45 cm – 122 cm)

Este spațiul social standard care se aplică la petreceri, în birouri și la majoritatea întâlnirilor. Ne permite să discutăm comod cu alte persoane, fără a ne simți amenințați și ocupăm acest spațiu în majoritatea situațiilor în care am fost prezentați, în care cunoaștem prea bine persoanele sau suntem nesiguri în privința lor. Invadarea spațiului personal din jurul unor persoane străine este un lucru dominant și se realizează doar în etape. Chiar și cuvintele pe care le folosim descriu cât de important este pentru noi să putem să ne simțim în siguranță în acest spațiu personal de ținere la distanță.

Spațiul social (122 cm – 366 cm)

Este de obicei ocupat de persoane străine – vânzători, depanatori TV, persoanele care citesc contoarele, adică cei care intră în casele noastre din motive de afaceri sau pentru a furniza un serviciu. Gândiți-vă ce înseamnă dacă una dintre aceste persoane se apropie din întâmplare (sau intenționat) de dumneavoastră.

Spațiul public (peste 366 cm)

De obicei, acesta este considerat spațiul unde au loc spectacolele și în care publicul va sta la o distanță de peste 3m de scenă, de zona de acțiune sau de arena sportivă. Când cei ce prezintă mesajul sau interpretează „încalcă regulile”, ne simțim neplăcut, de parcă spațiul ar fi fost invadat. Membrii unor grupuri, publicul sau ascultătorii unei conferințe pot considera că este stânjenitor să nu aibă siguranță în cadrul unei mulțimi.

Semnificația poziției mâinilor

Mâini încleștate – când vorbim, mâinile încleștate indică faptul că ceea ce se povestește este frustrant sau a fost o experiență dureroasă. Când ascultăm, acest lucru ne spune că ascultătorul răspunde în mod negativ.

Împreunarea degetelor – vârful degetelor și degetele mari se ating sub forma unui triunghi și se țin la nivelul taliei sau în poală. Acest lucru semnalizează încrederea sau siguranța opiniei. Dacă capul este dat pe spate în același timp, acest lucru sugerează aroganță.

Mâinile strânse ușor la spate – un gest de supremă încredere, lăsând restul corpului foarte vulnerabil, deschis teoretic atacului. Aceasta poziție este frecvent folosită de capetele încoronate!

Brațele încrucișate cu degetele mari ridicate în sus – un mesaj care combină poziția defensivă și superioritatea. Este aproape imposibil să convingi interlocutorul de ceva pentru că el este deja hotărât. Încercați să îi arătați ceva sau invitați-l să bea o ceașcă de cafea!

4. Ghidul profesorului pentru realizarea unor interviuri individuale cu elevii

Măinile lăsate ușor pe obraz – publicul dumneavoastră analizează și evaluează ceea ce spuneți înainte de a lua o decizie.

Palmele se odihnesc sau sunt susținute de mână – în cel mai bun caz ascultătorul este foarte obosit, în cel mai rău caz îl plictisești.

Frecarea palmelor sau masarea bărbiei – ideile dumneavoastră sunt analizate.

Măinile prinse după gât – adesea semnalizează pericolul, această persoană încearcă să își controleze sentimente negative care nu pot fi exprimate deschis.

Ambele mâini după cap – un alt semn de superioritate, încredere și, posibil, aroganță.

Scărpinarea ușoară a gâtului cu unul sau două degete în partea laterală – publicul poate gândi că nu sunteți sinceri sau ideile dumneavoastră sunt controversate sau nefamiliare.

Scărpinarea capului – perplexitate, îndoială sau nesiguranță.

Ascunderea degetului mare înăuntrul pumnului – dificultate în acceptarea unui nou lucru.

Folosirea arătătorului pentru a arăta spre o altă persoană sau grup – sugerează dominarea, agresivitatea sau autoritarismul.

c) Abilități de interogare

Există diverse tipuri de întrebări ce pot fi folosite în cadrul unui interviu. Tabelul de mai jos conține exemple de astfel de întrebări și de situații în care acestea pot fi utile sau, dimpotrivă, nerecomandate.

Întrebări/Afirmații	Utile	Inutile
Deschise , de exemplu, „ <i>Povestește despre acest lucru</i> ” -încurajează persoana să vorbească.	În general, sunt folosite în introducere, pentru a explora domeniul și a culege informații.	În cazul persoanelor vorbărețe, pentru care este nevoie de o abordare mai structurată.
De cercetare , de exemplu, „ <i>Și ce anume s-a întâmplat apoi?</i> ” - vitale pentru detalii; urmează după întrebări deschise pentru a clarifica ceea ce vrea să spună persoana respectivă.	Pentru stabilirea și verificarea detaliilor despre evenimente și informații deja știute sau care apar în urma întrebărilor deschise.	În cazul explorării zonelor cu încărcătură emoțională.
Închise , de exemplu, „ <i>Câți se aflau acolo?</i> ” - întrebări limitate, stabilesc puncte factuale specifice.	Interoghează fapte singulare.	Obținerea informațiilor din zonele neexplorate în mod normal.
Meditative , de exemplu, „ <i>Ești supărat din cauza deciziei?</i> ” - foarte puternice. Repetă cuvânt cu cuvânt conținutul emoțional al afirmației persoanei intervievate.	Rezolvă probleme; se folosesc în situații cu încărcătură emoțională.	Formulate astfel încât nu invită la comentarii suplimentare.
De îndrumare , de exemplu, „ <i>Presupun că ești de acord cu asta, nu-i așa?</i> ” - conduc către răspunsul pe care îl așteptați.	Pentru acceptarea punctului dumneavoastră de vedere.	Pentru obținerea informațiilor.
Ipotetice , de exemplu, „ <i>Ce ați face dacă ...?</i> ” - presupun o întrebare ipotetică proiectată în viitor.	Îl determină pe individ să se gândească la domenii noi.	În cazul persoanei care are nevoie de timp pentru a da un răspuns bine gândit.
Multiple , de exemplu, un șir de întrebări/răspunsuri	NICIODATĂ	ÎNTOTDEAUNA

Întrebări de cercetare

În timpul interviului, vor exista ocazii în care va trebui să obțineți mai multe informații sau clarificări de la cel interviuat. Un alt motiv este faptul că ați auzit ceva care ar putea să nu fie consecvent și care necesită o investigație mai amănunțită. Dacă problemele nu se discută în termeni specifici, este dificil să le rezolvăm. Problemele vagi generează soluții vagi și nu conduc spre acțiuni. Uneori trebuie să-i ajutați pe tineri să fie mai detaliați în afirmațiile lor.

Obiectivele întrebărilor de cercetare sunt formulate astfel încât:

- să-i ajute pe tinerii timizi sau șovăitori să își spună istorisirile;
- să-i ajute pe tineri să rămână concentrați asupra chestiunilor relevante și importante;
- să-i ajute pe tineri să se înțeleagă pe sine și situațiile în care se află.

Pentru a realiza acest lucru se pot pune întrebări deschise și concrete, de exemplu:

- *Ce anume s-a întâmplat?*
- *Ce a spus?*
- *Cum ați reacționat la acest lucru?*
- *Ce nu a mers bine?*
- *Puteți da un exemplu?*

Prea multe întrebări pot da unei persoane sentimentul că este îngrădită. Este important să păstrăm empatia și relația, încercând în același timp să aflăm mai multe. Chestionarea nu trebuie să fie neapărat sub forma unei întrebări. Afirmațiile și cererile se pot folosi pentru a-l ajuta pe tânăr să discute și să clarifice problema, de exemplu: *„Văd că ești furios, dar nu sunt complet sigur despre ce e vorba.”*

Exemple de întrebări de cercetare:

- *„Ce vrei să spui?”*
- *„Cum știi asta?”*
- *„Ai putea face acest lucru altfel?”*
- *„Cum poți fi sigur?”*
- *„La ce anume te gândești exact? ”*
- *„Ce te face să spui asta?”*
- *„La ce anume te-ai gândit? ”*
- *„Ce s-a întâmplat încât ai simțit astfel?”*
- *„Ce vrei să spui cu.....?”*
- *„Poți să îmi spui mai multe despre asta?”*
- *„Poți să îmi spui mai multe despre ce s-a întâmplat?”*

Întrebări pentru persoanele intervievate

CE INFORMAȚII TREBUIE SĂ OBȚINEȚI DE LA ELEV?	EXEMPLE DE ÎNTREBĂRI CARE POT FI ADRESATE
<p>Care sunt nevoile elevului?</p> <p>Stabiliți priorități legate de nevoile lor – cădeți de acord asupra unei agende.</p>	<p><i>Cu ce te pot ajuta astăzi?</i> <i>Despre ce ai dori să vorbim?</i> <i>Despre ce ai dori să vorbim mai întâi?</i> <i>În ce ordine să discutăm subiectele?</i> <i>Avem la dispoziție un timp de..., ești de acord?</i></p>
<p>Ce informații legate de persoana respectivă trebuie să știi?</p> <p>Educație – calificări, discipline de studiu Angajare Experiență de muncă</p>	<p><i>Îmi poți spune mai multe despre asta?</i> <i>Pentru ce calificări te pregătești?</i> <i>Primești vreun sprijin în învățare la școală?</i> <i>Care sunt disciplinele de studiu care îți plac/nu îți plac?</i> <i>Din ce motive?</i> <i>Ai experiență de muncă?</i></p>
<p>Care sunt ideile curente ale elevului/eleveii?</p> <p>Cât de mult și-a limitat elevul/eleva opțiunile? Cât de informat/ă este elevul/a despre opțiunile privind cariera la care se gândește? Cât de realist este elevul/a? Elevul/a știe ce altceva ar putea face? Cât de dedicat/ă și de motivat/ă este? Ce știi despre tehnicile de instruire/de căutare a unui loc de muncă?</p>	<p><i>Ce idei ai legate de carieră/locul de muncă?</i> <i>Ce vă atrage la această idee? sau</i> <i>De ce îți place cum sună această idee?</i> <i>Te-ai mai gândit și la alte idei?</i> <i>Dacă da, care sunt acestea?</i> <i>Ce abilități trebuie să ai în acest caz?</i> <i>Cum ți se potrivește?</i> <i>Există ceva ce nu îți place la această idee?</i> <i>De cât timp ai această idee?</i> <i>Ce cred părinții tăi despre această idee?</i> <i>Există probleme de sănătate care ți-ar putea afecta alegerea carierei?</i> <i>Știi cum te-ai putea instrui pentru acest loc de muncă?</i></p>
<p>În ce măsură elevul/a a realizat etapele practice necesare pentru a-și atinge obiectivul privind cariera?</p> <p>Ce puncte de acțiune sunt realiste și realizabile?</p>	<p><i>Ce crezi că trebuie să faci în continuare?</i> <i>Până când crezi că poți face acest lucru?</i> <i>Ai dori ajutor?</i></p>
<p>Evaluarea – cât de util a fost acest lucru pentru elev/ă?</p>	<p><i>Interviul a fost util?</i> <i>Cum te-a ajutat?</i></p>
<p>Ce ajutor și sprijin ar mai dori elevul/a?</p>	<p><i>Ți-ar plăcea să ne mai întâlnim?</i> <i>Când ai dori să revii?</i></p>

Exercițiu: Fișă de întrebări

Mai jos se află o listă de întrebări care pot fi puse în timpul unui interviu. Vă rugăm să examinați fiecare întrebare pe rând și să o evaluați pe o scară de la 0 la 5 (0 reprezentând o întrebare inutilă și 5 o întrebare foarte bună). Puteți dori să adăugați comentarii ajutătoare în spațiul disponibil.

4. Ghidul profesorului pentru realizarea unor interviuri individuale cu elevii

		Punctaj:
1	Ce hobbyuri aveți?	
2	Ce loc de muncă doriți?	
3	Știu că nu prea aveți bani, dar ce credeți despre un curs de instruire?	
4	Deci nu prea veți experiență de muncă. Din ce cauză? Din cauza programului de lucru, a muncii sau a oamenilor cu care ați lucrat?	
5	Văd că vă interesează fotbalul. Îmi puteți spune mai multe despre asta?	
6	Ce ați făcut ca să găsiți de lucru?	
7	Cum vă simțiți în legătură cu școala în acest moment?	
8	Cum ați spus că vă cheamă?	
9	Văd că vă place muzica. Cântați la un instrument?	
10	Doriți să fiți doctor?	
11	V-ați dori un loc de muncă ca șofer pe un vehicul de transport marfă, nu-i așa?	
12	Ce calități personale credeți că sunt necesare unui însoțitor de bord?	
13	Fizioterapia este o profesie foarte solicitantă. Ați face față unor solicitări fizice din partea locului de muncă? Ați obține rezultatele academice care sunt necesare? Știați că rata de acceptare a aplicațiilor este de numai 1 din 6?	
14	Sunteți sigur că doriți să lucrați cu cai? Cunosc câte ceva despre cai și știu că munca într-un grajd este grea și nu este foarte bine plătită.	

d) Reflecția

Nivele de reflecție

Reflecția asupra informației oferite dumneavoastră de către un elev/elevă este importantă dacă doriți să îi ajutați. Acest lucru vă ajută să clarificați ce vi s-a spus și oferă tânărului oportunitatea de a vă corecta dacă ați înțeles greșit ceea ce se spune.

Există patru nivele ale reflecției:

1. Repetarea unui element legat de ceea ce a spus tânărul/a.

2. Reformularea a ceea ce a spus tânărul/a.

3. Parafrazarea – înțelegeți sensul a ceea ce s-a spus, dar reflectați asupra lui folosind alte cuvinte.

4. Reflecția asupra sentimentului – parafrazați și subliniați dimensiunea emoțională prin afirmații legate de sentimente.

Provocarea

În timpul unui interviu, este uneori nevoie ca cel interviuat să fie provocat să răspundă, astfel încât interviul să își atingă obiectivele. În acest caz, parcurgeți următorii pași:

- oferiți propria interpretare a situației;
- ascultați cu atenție;
- recunoașteți sentimentele unei persoane;
- reflectați;
- dezvoltați o nouă perspectivă;
- stabiliți un nou curs de acțiune.

Provocarea se face în cazurile în care:

- problemele nu sunt stăpânite;
- există interpretări greșite ale experiențelor, comportamentelor, legii etc.;
- elevul se eschivează de la a da răspunsuri;
- nu se întrevide curajul de a acționa asupra unor perspective noi;
- se fac interpretări discrepante sau se dau informații neadecvate.

4. Ghidul profesorului pentru realizarea unor interviuri individuale cu elevii

Uneori, specialiștii refuză să provoace persoana interviuată din teama de a nu distruge relația cu tânăra/tânărul respectiv sau de a nu-i invada viața privată

Exercițiu: Cum i-ați putea provoca pe elevii aflați în de mai jos?

1. Ioana dorește să devină medic. Totuși, ea vă spune că nu îi place cursul de chimie de care vorbește în prezent; simte că ar prefera să se concentreze asupra biologiei și să nu continue cursul de chimie.

Care ar fi răspunsul/reacția dumneavoastră?

2. Radu a scris într-un chestionar pentru preinterview că îi plac desenul și alte discipline practice la școală. El afirmă, de asemenea, că este interesat să devină stilist într-un coafor. Când vă întâlniți, pare foarte tăcut, timid și evită contactul vizual direct.

Care ar fi răspunsul/reacția dumneavoastră?

3. Marian este interesat să devină mecanic de mașini. Nu are experiență practică și nu dorește să meargă la colegiu.

Care ar fi răspunsul/reacția dumneavoastră ?

e) Rezumarea

În cursul interviului, un instrument util îl constituie rezumarea anumitor elemente menționate în timpul discuției. Acest lucru este util pentru a reflecta asupra a ceea ce s-a spus până atunci și vă dă timp pentru a vă gândi la etapa următoare. La sfârșitul interviului este util să rezumați ceea ce s-a spus și să reiterați ceea ce se poate întâmpla în continuare.

Când trebuie să aibă loc?

- la începutul interviului;
- pe parcursul interviului;
- la sfârșitul interviului.

De ce?

- pentru a se verifica înțelegerea;
- pentru clarificări;
- pentru a întări cele spuse;
- pentru a sublinia punctele relevante;
- pentru a anunța subiectul sau etapa următoare a interviului.

Este important ca interviuatorul să folosească rezumarea în mod regulat.

Țineți minte să vă asigurați că cel interviuat este de acord cu ceea ce rezumați.

Rezumarea reprezintă un instrument util care va fi folosit când interviul/discuția stagnează și nu mai progresează.

Încheierea unui interviu

La sfârșitul unui interviu trebuie:

- să parafrazați și să menționați din nou principalele puncte discutate;
- să încercați să limitați rezumatul la punctele principale;
- să verificați cu cel interviat dacă rezumatul discuției este corect (sau să invitați interviat să rezume discuția);
- ajutați persoana interviată să sugereze puncte de acțiune și perioade de timp;
- notați punctele convenite, în special punctele de acțiune;
- descrieți procedura prin care persoana interviată vă poate contacta din nou, dacă este necesar;
- solicitați feedback din partea persoanei interviată;
- formulați o afirmație de rămas bun și, dacă este necesar, însoțiți-l pe interviat până la ieșire.

4.2 Planul de acțiune pentru orientarea în carieră

Repere ale unui plan fezabil

Un plan de acțiune pentru orientarea în carieră este fezabil dacă:

- se fac referiri la situația curentă a persoanei interviată;
- se folosesc persoana a doua și a treia la plural, adică 'dumneavoastră' și 'noi';
- sunt stabiliți pașii pe care elevul trebuie să-i facă pentru a-și atinge țelurile – aceștia trebuie să facă pași mici care sunt realizabili;
- se identifică obiective pe termen scurt și lung;
- se menționează perioadele de timp pentru a realiza acțiunile stabilite de comun acord;
- se fac referiri la ce va face școala dumneavoastră/colegiul pentru a-l ajuta pe tânăr/tânăra.
- se menționează ce va face tânărul/tânăra;
- se dau detalii despre trimiterea către alți profesioniști sau alte instituții/organizații;
- se specifică termenul de revizuire și dacă există comentarii suplimentare;
- sunt menționate numele profesorului și detalii de contact.

Obiective SMART

Setul de obiective stabilit la finalul interviului trebuie să fie **SMART**, adică

- S** pecific
- M** ăsurabil
- A** bordabil (realizabil)
- R** ealist
- T** imp – fixat în timp

Obiectivele stabilite în planul de acțiune vor fi revizuite la o dată ulterioară, convenită în cadrul interviului (a se vedea Anexa C pentru un model de plan de acțiune pentru orientare în carieră).

Finalizarea unui plan de acțiune privind orientare în carieră

Pentru a finaliza un plan de acțiune de orientare în carieră, consilierul trebuie să folosească feedback-ul primit de la elev în timpul interviului (vezi anexa J: Etapele unui interviu).

Informații generale (autocunoaștere)

În timpul prezentării, se verifică dacă informațiile despre elev sunt corecte. Se vor pune întrebări în legătură cu problemele și preocupările elevului și se vor identifica scopurile acestuia legate de carieră. Se vor înregistra motivele care justifică alegerea făcută, precum și abilitățile, experiența și calificările actuale. Astfel se va acoperi capitolul „unde ești acum” și se va începe analizarea acțiunilor de rezolvare a dificultăților și a problemelor apărute.

Scopul carierei (relaționarea autocunoașterii cu înțelegerea oportunităților)

În timpul etapei de analiză din interviu se analizează în profunzime ce dorește să facă elevul după finalizarea studiilor. Se vor discuta opțiuni și idei și se vor analiza cele mai adecvate direcții de carieră pentru elev. Acest lucru va oferi specialistului posibilitatea de a identifica scopurile pe termen scurt și,

În unele cazuri, chiar scopurile pe termen lung ale tânărului. Toate acestea vor fi incluse apoi în planul de acțiune. Merită luat în considerare faptul că activități neprevăzute pot influența stabilirea scopului. Ce se întâmplă dacă elevul nu reușește să obțină calificativele necesare pentru continuarea studiilor în învățământul superior? Va trebui el să fie reexaminat sau va căuta căi alternative în direcția tipului de activitate de care este interesat?

Puncte de acțiune (Planificarea tranziției)

În momentul în care au fost identificate scopurile și au fost discutate alternativele, specialistul începe să caute modalități de atingere a scopurilor propuse. Elevul și specialistul cooperează în legătură cu deciziile care trebuie luate. Este foarte important ca în această etapă elevul să fie implicat și motivat pe deplin pentru finalizarea planului de acțiune. Pentru a se păstra motivația, punctele de acțiune trebuie să fie compuse dintr-o serie de etape scurte și realizabile, încadrate într-o anumită perioadă de timp. Scopul final va fi atins numai atunci când elevul a finalizat toate punctele de acțiune.

Activitate ulterioară/Follow-up

În timpul interviului, specialistul stabilește perioada de timp pentru trecerea în revistă a progresului elevului. Aceasta trebuie inclusă în perioada de timp alocată realizării punctelor de acțiune.

Planul de acțiune în carieră poate fi completat de către diriginte sau de către elev. Ca alternativă, dacă nu există timp suficient pentru o întâlnire individuală cu elevul, planurile de acțiune pentru orientarea în carieră pot fi finalizate de către elev în timpul sesiunilor de la clasă, iar dirigințele trebuie să verifice dacă punctele de acțiune ale elevilor sunt realiste.

Procesul de evaluare a modalității în care elevul ia o decizie realistă și bine documentată cu privire la orientarea în carieră

Într-un interviu individual este mai ușor de identificat dacă o decizie referitoare la orientarea în carieră este o opțiune realistă pentru un elev. Persoana care face interviul va putea folosi întrebări de investigare și tehnici de argumentare adecvate lucrului în grup. Atunci când analizează planurile de acțiune finalizate și corelează conținutul acestora cu feedbackul obținut la clasă, diriginții pot redirecționa anumiți elevi către consilierul școlar sau specialiștii de la Centrele Județene de Asistență Psihopedagogică, pentru consiliere și orientare aprofundată în carieră.

4.3 Planul de perfecționare a cadrelor didactice

Observarea

A fi observat

Este important să rugați pe cineva să vă ofere feedback în legătură cu practicile dumneavoastră de interviu. Acest lucru vă ajută să vă îmbunătățiți performanța și să obțineți sfaturi și ajutor pentru îmbunătățire continuă.

Rugați pe cineva să fie observator la unul dintre interviuri și oferiți-i un exemplar din „Regulile de furnizare a feedback-ului”.

Reguli de furnizare a feedback-ului:

- *începeți cu aspectele pozitive;*
- *fiți specifici;*
- *feedback-ul trebuie să vă aparțină – nu faceți aprecieri aprior;*
- *faceți referire la comportamente care pot fi schimbate;*
- *fiți constructivi;*
- *oferiți feedback imediat după procesul de observare;*
- *satisfaceți nevoile beneficiarului, NU ale dumneavoastră.*

Reguli de primire a feedback-ului:

- *ascultați;*
- *clarificați;*
- *solicitați exemple;*
- *hotărâți ce veți face;*
- *mulțumiți-i celui care v-a oferit feedback-ul.*

Fișă de observare a interviului

Numele persoanei care interviează:

Data:

Numele observatorului:

Etape	Observat Da/Nu	Comentarii
Bun venit și intrarea în atmosferă. <i>Pregătire/ confidențialitate/limbajul corpului/prezentare și rol.</i>		
Ce doresc ei? Explicați serviciile <i>Lista serviciilor este importantă pentru tineri;explicați ce se oferă, limitările posibile. Dați exemple de folosire a serviciilor de către tineri.</i>		
Aprobarea agendei.		
Colectarea informațiilor suplimentare referitoare la ce doresc participanții. <i>Informații relevante pentru serviciul ales.</i>		
Strângerea informațiilor referitoare la proces. Ajutor oferit tinerilor pentru a identifica toate nevoile. Schițați modalitatea de satisfacere a nevoilor. <i>Explorarea, verificarea, evaluarea, reflecția, acțiunea</i>		
Care sunt informațiile de care au nevoie? <i>Verificați dacă s-a înțeles.</i>		
Cum ar dori să primească informațiile? <i>Oral, în scris - cădeți de acord.</i>		
Oferiți informații care să le satisfacă nevoile actuale. <i>Verificați nevoile deja satisfăcute.</i>		
Stabiliți pașii următori.		
Puncte de învățare		

Jurnal de învățare

	Care sunt elementele cheie pe care le-ați învățat și ce acțiuni veți întreprinde?	Acțiuni
Activități din pachetul de programe de formare		



5. Interacțiunea în grup: activități de grup pentru educația și orientarea în carieră

5.1. Activități în școală

Atunci când este vorba de oferirea de informații și îndrumări referitoare la dezvoltarea carierei, se recomandă folosirea activităților de grup deoarece se economisește timp și se valorifică dinamica grupului. Diriginții pot folosi activități de grup interactive în cadrul cărora elevii trebuie să lucreze împreună pe proiecte specifice pentru a putea să-și împărtășească ideile și să-și verifice cunoștințele și percepțiile referitoare la cariera profesională. „Ghidul de metodologie de formare activă pentru formatori” publicat în cadrul proiectului Phare EuropeAid/121446/D/SV/RO „Asistență tehnică pentru sprijinirea Centrului Național pentru Formarea Personalului din Învățământul Preuniversitar”⁽¹⁾ oferă informații detaliate despre stiluri de învățare individuale și o metodologie eficientă de elaborare și furnizare a activităților de grup în școli. Furnizorii de programe vor putea forma cadrele didactice să utilizeze această metodologie.

Educația pentru carieră în școli poate fi furnizată fie ca parte a unui curs, fie integrată în curriculum, ambele abordări având merite specifice. Pe lângă activitățile la clasă, metodologia de furnizare a educației pentru carieră în școli poate fi diferită, iar gama de activități proiectate pentru a-i ajuta pe elevi să înțeleagă universul carierelor profesionale și să contribuie la procesul de luare a deciziilor poate include:

- a) vizite la angajatori;
- b) experiențe de muncă;
- c) proiecte de afaceri pentru tineri;
- d) simulare unor interviuri de angajare;
- e) completarea CV-ului și ședințe de căutare de locuri de muncă;
- f) exerciții scrise de facilitare a explorării educaționale și ocupaționale.

Multe dintre aceste activități pot avea ca model expertiza specialiștilor din afara mediului școlar și acest lucru prezintă două avantaje: sporește numărul resurselor disponibile, iar elevii iau contact direct cu comunitatea mai largă, oferindu-li-se astfel posibilitatea unei întâlniri directe cu angajatorii locali.

a) Vizite la angajatori

Diriginții pot stabili vizite ale unor grupuri de elevi la angajatorii locali cu scopul de a veni în contact direct cu condițiile de lucru din fabrici, birouri, întreprinderi de vânzare cu amănuntul, hoteliere sau de catering etc. Vizitele nu sunt programate pentru ca elevii să lucreze în aceste locuri, ci vizează obținerea unui cadru general al oportunităților de lucru disponibile. Informațiile obținute pe parcursul acestor vizite sunt transmise școlii și sunt puse la dispoziția elevilor interesați de o anumită carieră profesională (prin biblioteca de orientare în carieră din școală).

b) Experiențe de muncă

Elevii pot fi întrebați în legătură cu tipul de experiență de lucru care îi interesează. Efectuarea practicii într-un domeniu de lucru care îi poate îndruma către o carieră profesională este o decizie individuală a elevilor. La finalizarea acestei experiențe de muncă, elevii vor fi încurajați să-și evalueze experiența acumulată prin prisma intereselor, valorilor și aspirațiilor profesionale. Dacă experiența avută a fost una pozitivă, rezultatul poate fi creșterea aspirațiilor spre o anumită carieră profesională, iar dacă experiența nu a fost una favorabilă, elevii pot fi încurajați să ia în considerare și alte opțiuni.

c) Antreprenoriat

Unele școli participă la proiectele de afaceri pentru tineri care le prezintă acestora câteva dintre abilitățile și calitățile cheie pe care trebuie să și le dezvolte atunci când vor intra în câmpul muncii: abilități de

5. Interacțiunea în grup

comunicare, rezolvarea problemelor, hotărârea și încrederea, lucrul în echipă și spiritul de inițiativă. Aceste programe sunt foarte adesea activități extracurriculare și elevii câștigă experiență prin participarea la ele. În mediul rural, este important să se ia în considerare o posibilă opțiune de angajare pe cont propriu pentru tineri, precum și căutarea de modalități de dezvoltare a abilităților antreprenoriale.

d) Cooperarea între școli și mediul de afaceri

Multe școli au stabilit deja relații bune cu mediul de afaceri local și există posibilitatea dezvoltării acestor parteneriate, astfel încât ele să includă activități prin care elevii să aibă oportunitatea de a face practică sub supraveghere și îndrumare. În plus, companiile pot lua în considerare varianta participării managerilor lor la activitățile care au loc în școală.

e) Simularea unor interviuri de angajare

Ca parte a planului de tranziție, școlile pot oferi ajutor elevilor în ceea ce privește procesul de aplicare pentru oportunități de muncă. Dacă școlile stabilesc rețele bune de comunicare cu comunitatea locală, ele trebuie să poată folosi expertiza angajatorilor și a managerilor din mediul de afaceri local. Acest lucru trebuie interpretat ca fiind benefic pentru ambele părți: școala va putea prezenta elevilor oportunități de locuri de muncă iar angajatorii vor avea un cuvânt de spus în proiectarea de curriculum, explicând diriginților și elevilor ce se urmărește la recrutarea noilor angajați.

Prin invitarea angajatorilor locali pentru a conduce simulări de interviuri pentru grupuri de elevi care își caută în mod activ un loc de muncă, se vor dezvolta abilitățile elevilor de participare la interviuri și li se va oferi posibilitatea de a fi intervievați într-un mediu sigur.

f) Completarea CV-ului și sesiuni de căutare a locurilor de muncă

Ca parte a programelor de educație în carieră, școlile pot decide înființarea unor *Cluburi ale locurilor de muncă* unde să se organizeze ședințe de completare a CV-ului și căutare de locuri de muncă ca activități extracurriculare. Dirigintele responsabil cu aceste activități poate să-și dezvolte un pachet de materiale resursă, inclusiv planuri de lecție pentru completarea CV-ului și sesiuni de căutare de locuri de muncă, pentru a putea conduce ședințele cu elevii. Dacă elevii au acces la pagini web referitoare la locuri de muncă vacante și la informații locale despre locuri de muncă vacante (ziare etc.), ei vor putea să desfășoare individual activități de căutare de locuri de muncă, sub îndrumarea dirigintelui.

Mai mult, un articol autorizat de Teachernet⁽²⁾ stipulează că „Profesorii joacă un rol important în informarea lor (a elevilor) și multe din opțiunile lor viitoare sunt influențate în mare măsură de impactul pe care îl au profesorii asupra elevilor în timpul anilor de școală”. Îndrumările generale pot include *încurajarea* activităților extracurriculare, astfel încât experiența câștigată din hobbyuri, interese și din călătorii să poată fi relaționată cu abilitățile academice și profesionale achiziționate în școală.

g) Exerciții scrise de facilitare a explorării educaționale și ocupaționale

Exercițiile scrise reprezintă activități prin care elevii sunt încurajați să înregistreze propriile gânduri, reflecții, sentimente, privind diferite aspecte legate de explorarea și alegerea carierei (jurnale, caiete de lucru, manuale).

Exemple:

- se pot utiliza caiete cu activități de explorare ocupațională, în care elevii notează atât rezultatele acestor activități, cât și reflecții personale asupra modului în care ele influențează deciziilor lor în carieră;
- se poate realiza un jurnal al clasei pentru a încuraja elevii să reflecteze asupra acelor informații ocupaționale care i-ar putea ajuta să-și stabilească scopuri de carieră.
- de asemenea, se pot utiliza caiete de lucru și alte materiale pentru a-i ajuta pe elevi să identifice stereotipuri ocupaționale și modalități de explorare ocupațională pentru reducerea acestor stereotipuri (de exemplu, „Nu pot să fiu inginer constructor pentru că sunt femeie.”).

Elaborarea materialelor scrise trebuie să urmărească două aspecte:

- sprijinirea elevilor în stabilirea și implementarea unor *scopuri* de explorare ocupațională congruente cu scopurile lor de carieră;
- sprijinirea elevilor în *dobândirea de informații* ocupaționale cât mai exacte, utilizându-se surse multiple de explorare ocupațională.

5.2. Elaborarea unui model de educație pentru carieră în activitățile la clasă

Scopurile educației pentru carieră în școli sunt:

- autocunoașterea și dezvoltarea personală;
- explorarea carierei;
- managementul carierei.

Cadrele didactice pot facilita activități de grup la clasă pentru a le oferi elevilor posibilitatea de a împărtăși experiențele și cunoștințele generale referitoare la câmpul muncii și pentru a-și dezvolta abilitățile cheie: comunicarea, rezolvarea problemelor, lucrul în echipă.

În cadrul activităților de educație pentru carieră, valoarea sesiunilor individuale constă în oportunitatea de a analiza personalizat problemele și barierele pe care le au de întâmpinat tinerii în analiza opțiunilor privind cariera. Totuși, când timpul și resursele sunt limitate, este important să se caute modalități de grup pentru finalizarea planurilor de acțiune privind cariera. Activitățile de grup pun accentul pe motivația elevilor de a-și asuma responsabilitatea autoevaluării și a implementării planului în acțiune. În acest mod, diriginții pot lucra cu grupe de dimensiunea unei clase, dând astfel posibilitatea elevilor de a:

- lucra împreună și a împărtăși cunoștințele referitoare la câmpul muncii;
- iniția propriile activități de explorare împreună cu alți elevi care au aceleași aspirații profesionale.

În activitățile de grup se împărtășesc idei și aspirații care pot stimula dezbateri între elevi, implicându-i și pe acei elevi care nu au început încă să își planifice cariera.

În situațiile în care elevii întâmpină probleme și bariere personale, profesorii îi vor direcționa către consilierii școlari.

Autocunoașterea

Modulele de educație pentru carieră sunt proiectate pentru a-i sprijini pe elevi să-și identifice puncte tari și puncte slabe, le place și ce nu le place, precum și atitudinile și valorile. Pe tot parcursul anilor de școală, elevii își dezvoltă abilitățile și punctele tari și fiecare experiență le va contura un mod de viață și anumite perspective asupra lumii. Pe măsură ce li se oferă posibilitatea de a reflecta asupra ideilor pe care le au, precum și asupra rolului pe care îl pot avea în societate, elevii își îmbunătățesc și abilitățile necesare pentru autocunoaștere.

Autocunoașterea este importantă în momentul în care elevii doresc să înțeleagă tipul de activități și de carieră care le va oferi nivelul de satisfacție a muncii pe care și-l doresc. Activitățile trebuie să ia în considerare calitățile personale ale elevilor, aspectele care îi interesează, precum și lucrurile la care se pricep, atât în școală, cât și în activitățile și hobbyurile din timpul lor liber. Este la fel de important ca elevii să conștientizeze că sunt unici. De aceea, este absolut normal ca tipul de activitate care se potrivește prietenilor lor să nu fie de interes pentru ei. Găsirea locului potrivit pe piața muncii este esențială, dar nu se întâmplă în mod automat, iar elevii trebuie să aibă oportunitatea de a reflecta și de a-și analiza experiențele, precum și de a-și dezvolta încrederea în propriile abilități.

Conștientizarea oportunităților profesionale

Analiza unei oportunități profesionale se poate face în ședințe de lucru pe grupe, iar elevii pot avea ca sarcină să găsească elemente referitoare la:

Ocupații – prin activități în grupuri mici, elevii pot face cercetări referitoare la gama de oportunități profesionale disponibile în localitatea lor. Ei pot realiza sondaje prin care să afle detalii despre locurile de muncă ale părinților și prietenilor.

Întreprinderi – se pot găsi informații despre ramurile industriale dezvoltate pe plan local fie cu ajutorul Internetului, fie din ziarele locale.

Viitorul carierelor profesionale – elevii pot afla informații referitoare la tendințele viitoare în ceea ce privește locurile de muncă din zonele respective, pot contacta Camera de Comerț sau organizațiile locale de afaceri care le pot oferi detalii despre tendințele viitoare cu privire la locuri de muncă ce pot dispărea sau la ramuri industriale pentru care se prevăd dezvoltări viitoare.

Tendințe pe piața muncii – schimbările tipurilor de locuri de muncă disponibile se pot analiza în același timp cu studierea programului după care muncesc oamenii (dacă există posibilități de a lucra de acasă, oferte de lucru cu normă redusă etc.).

5. Interacțiunea în grup

De exemplu, elevii pot avea ca sarcină să efectueze un studiu asupra a 10 dintre cele mai căutate locuri de muncă din regiunea lor, ținând cont de:

- cele mai importante aspecte ale locului de muncă;
- formarea și calificările necesare;
- oportunitățile locale de ocupare a locurilor de muncă;
- salariul mediu și cerințele locului de muncă;
- perspectivele de viitor.

Dacă elevii lucrează în grupuri mici, vor putea să acopere toate cele 10 oportunități de locuri de muncă din zonă și, la sfârșitul exercițiului, trebuie încurajați să pregătească o prezentare în fața întregului grup. În acest fel, se vor oferi informații relevante elevului care analizează opțiunile.

O parte a activității referitoare la conștientizarea oportunităților profesionale poate consta în organizarea unor vizite la angajatorii locali sau vizitarea școlii de către angajatori. Angajatorii pot face o prezentare a companiilor lor, a oportunităților disponibile, a salarizării și condițiilor de lucru, precum și a perspectivelor de viitor pentru angajați. Relația dintre școli se poate dezvolta în continuare de-a lungul unei perioade de timp.

Luarea deciziilor

Prin încurajarea dezbaterilor și a discuțiilor între elevi, aceștia vor putea analiza avantajele diferitelor oportunități de angajare, precum și calificările, formarea și experiența necesară. Elevii vor putea discuta despre propriile preocupări referitoare la găsirea unui loc de muncă potrivit, precum și despre căi de acces care să îi ajute în luarea deciziei cu privire la un plan de acțiune. Diriginții pot lucra cu elevii în acest moment pentru finalizarea planului lor de acțiune în orientarea profesională (cu condiția ca elevii să aibă informații despre tipul de activitate pe care vor să o realizeze).

Luarea unei decizii privind cariera poate fi facilitată prin *activitățile de grup*. Elevii pot fi rugați să analizeze care dintre oportunitățile profesionale discutate în cadrul grupului li se potrivesc, ținând cont de:

- situația personală
- opțiunile disponibile

În planificarea carierei este nevoie ca elevii să se gândească la ce anume așteaptă de la o carieră profesională și ce pot ei oferi angajatorului. În momentul în care află ce poziții sunt disponibile, ei pot restrânge aria de căutare prin relaționarea a ceea ce doresc de la o carieră profesională cu ce pot oferi angajatorului și cu locurile de muncă disponibile în localitatea respectivă. Acestea pot fi limitate în zonele rurale, dar elevii trebuie încurajați să perceapă planificarea carierei ca un scop pe termen lung. Ei își vor stabili scopuri pe termen scurt, prin care să poată acumula experiență relevantă și să acționeze spre atingerea ambițiilor profesionale pe termen lung.

Sprijinirea elevilor în a lua o decizie referitoare la cariera profesională se poate realiza în grupurile unde elevii își pot discuta ideile și aspirațiile. Elevii trebuie rugați să analizeze următoarele aspecte:

- experiențele anterioare de educație, experiența de lucru, preocupări, precum și părerile celorlalți despre abilitățile lor;
- ce așteaptă de la o anumită carieră profesională și ce pot oferi unui viitor angajator – în relație cu locurile de muncă disponibile în localitatea lor;
- ce preocupări au și ce le place să facă, precum și ce nu le place să facă;
- ce este important pentru ei: un salariu bun, siguranța locului de muncă, dezvoltarea profesională, statutul, lucrul în echipă (întocmiți o listă);
- dacă preferă activități practice sau intelectuale – pot ei oferi angajatorului dovezi în acest sens?;
- dacă le plac provocările și le place să-și asume responsabilitatea sau preferă o activitate mai puțin stresantă (este important de reținut că răspunsul la această întrebare este corect, oricare ar fi acesta);
- ce fel de stil de viață își doresc;
- ce fel de loc de muncă își doresc;
- dacă au discutat cu cunoscuți despre tipul de activitate pe care o desfășoară aceștia;
- știu ce urmăresc să obțină din activitatea pe care o întreprind. Care sunt aspectele cele mai importante/ cel mai puțin importante pentru ei
- știu ce trebuie să ofere unui angajator și au dovezile necesare în acest sens;
- cunosc oportunitățile de muncă existente (sau doar cred că le cunosc).

Exercițiile de grup pot fi proiectate pentru dezvoltarea modului în care elevii înțeleg semnificația unei cariere profesionale și a abilității lor de a lua decizii realiste referitoare la propria carieră.

Planificarea tranziției

Planificarea tranziției constă în activități necesare atingerii obiectivelor legate de profesie. Acest aspect din orientarea în carieră este mai ușor de organizat în activități de grup, deoarece elevii vor putea să se ajute și să învețe reciproc. În momentul în care elevii au luat o decizie referitoare la orientarea în carieră, ei pot începe să aplice pentru locuri de muncă, pentru formare profesională sau continuarea studiilor. Astfel, diriginții pot organiza lecții cu următoarele teme:

- abilități de căutare a locurilor de muncă – cum să candidați pentru un loc de muncă;
- tehnici de interviu (inclusiv simulări de interviu cu angajatorii locali);
- completarea CV-urilor;
- abilități antreprenoriale.

Punctele de acțiune incluse într-un plan de acțiune pentru orientarea profesională pot include „candidatura pentru locuri de muncă vacante” – dirigințele va putea descrie modalitățile prin care elevii pot găsi oportunități profesionale pe parcursul activității de grup.

a. Abilități de căutare a locurilor de muncă – candidatura pentru un loc de muncă

Elevii pot folosi o varietate de „instrumente” care să îi ajute să-și caute locuri de muncă la nivel local/național și internațional. Acestea pot fi:

- internet;
- presa locală;
- experiențe de lucru;
- discuții cu rude/prieteni/cadre didactice.

Ce trebuie să afle?

În momentul în care au stabilit un domeniu de activitate potrivit, elevii vor analiza oportunitățile profesionale pentru a afla informații despre:

- abilități generale necesare;
- abilități specifice necesare pentru un anumit loc de muncă ;
- cerințe educaționale și de formare;
- diferite modalități de acces pentru tipul respectiv de activitate;
- oportunitățile de dezvoltare a carierei pe care le oferă locul de muncă.

Activitățile de grup pot include și analiza anunțurilor cu oferte de muncă din ziarle locale, folosind lista de mai sus, pentru a explora nevoile angajatorului. Prin această analiză se verifică dacă elevii sunt potriviți pentru locul de muncă respectiv și dacă au abilitățile, calificările și experiența necesare pentru satisfacerea nevoilor angajatorului, înainte ca elevii să facă analiza propriilor abilități

b. Prezentarea la interviul de angajare

Invitarea oamenilor de afaceri locali pentru a conduce simulări de interviuri de angajare oferă elevilor șansa de a-și testa abilitățile într-un mediu adecvat.

Înțelegerea scopului interviului de angajare este un punct de plecare foarte util atunci când se desfășoară activități de grup pe această temă.

Care este scopul unui interviu pentru un loc de muncă?

- oferă persoanei șansa de a prezenta angajatorului punctele sale tari și de a afla mai multe informații despre locul de muncă pentru care au aplicat;
- oferă angajatorului șansa de a obține informații despre candidat pentru a hotărî care este persoana potrivită pentru postul scos la concurs;
- oferă angajatorului șansa de a obține informații care nu au fost menționate în CV sau de a pune mai multe întrebări referitoare la diferite aspecte ale informațiilor din formularul de aplicare.

Dacă cineva este selectat pentru interviu, este important să se rețină următoarele:

- toți solicitanții selectați sunt pregătiți și au nivelul de abilități și expertiză necesar pentru a îndeplini sarcinile respectivului loc de muncă;
- informațiile despre solicitant au fost deja furnizate – persoana care interviează conduce interviul, dar solicitantul este cel care oferă răspunsurile;
- cele mai multe din întrebările interviului pot fi anticipate.

Anticiparea întrebărilor dintr-un interviu de angajare poate constitui o activitate de grup utilă prin analiza anunțului referitor la locul de muncă și a descrierii postului. Persoana care interviează dorește să verifice dacă solicitantul poate oferi dovezi referitoare la experiența și calificările deținute și dacă solicitantul are nivelul potrivit de abilități personale care să îi permită să lucreze eficace cu restul echipei. Este important să se evidențieze faptul că un interviu de angajare este un proces în dublu sens; elevii trebuie să rețină că, pe lângă crearea unei impresii bune asupra angajatorului, interviul le oferă oportunitatea de a verifica dacă acest loc de muncă le satisface nevoile ca angajați.

c. Completarea CV-ului

Un CV este un document care înregistrează calificările, experiența și calitățile pe care un elev le oferă unui posibil angajator. Trebuie să fie redactat cu claritate, ușor de parcurs și, pe cât posibil, scris pe calculator. Trebuie să existe suficiente informații pentru a oferi o bună imagine a solicitantului și nu trebuie să depășească mai mult de două pagini de format A4.

Conținutul trebuie să includă:

- numele, adresa, numărul de telefon;
- descrierea personală;
- educația și formarea;
- experiența în muncă;
- hobbyuri și preocupări

d. Abilități antreprenoriale

Consiliul European de la Lisabona din anul 2000 a stabilit că antreprenoriatul este o abilitate de bază nouă care trebuie dezvoltată prin învățarea pe tot parcursul vieții. Prin urmare, este important să se abordeze activități referitoare la abilitățile antreprenoriale ale tinerilor într-un sistem economic în continuă schimbare, astfel încât libera inițiativă să poată fi considerată o opțiune realistă pentru elevii care au o idee de afacere și motivația de a lucra pentru ei înșiși. În octombrie 2006, Conferința Internațională a Antreprenoriatului în Învățământ a evidențiat nevoia ca elevii să dețină diferite competențe personale, sociale și antreprenoriale cu scopul de a considera libera inițiativă ca fiind o alegere realistă; în acest sens, raportul subliniază următoarele:

„Europa nu își exploatează pe deplin potențialul antreprenorial. Stimularea mentalității antreprenoriale, precum și a abilităților relevante ale tinerilor – pornind de la educația de bază – vor contribui în mare măsură la atingerea scopurilor strategice ale UE. Tinerii trebuie să dețină abilitățile de care vor avea nevoie pentru a avea o carieră de succes într-o lume complexă. Creativitatea, inovația, independența și inițiativa reprezintă atribute fundamentale pentru succesul și realizarea personală.”⁽³⁾

Obiectivele educaționale pentru obținerea abilităților antreprenoriale sunt descrise în raportul de bune practici astfel:

- „...promovarea dezvoltării calităților personale care sunt relevante în domeniul antreprenoriatului, cum ar fi creativitatea, spiritul de inițiativă, asumarea riscurilor și a responsabilităților;
- conștientizarea elevilor asupra ideii de deschidere a unei proprii afaceri ca opțiune de carieră;
- dezvoltarea abilităților de management al afacerilor necesare deschiderii unei societăți pe acțiuni”.⁽⁴⁾

Scopul educației pentru carieră în școli este abordarea celui de-al doilea punct de discuție – conștientizarea elevilor asupra ideii de deschidere a unei proprii afaceri ca opțiune de carieră – și în documentul de bune practici sunt exemplificate câteva activități organizate în școală ca exemple de bună practică în anumite țări participante. Acestea pornesc de la microîntreprinderi sau întreprinderi virtuale până la activități care folosesc cooperarea dintre instituțiile educaționale și mediul de afaceri. Camera de Comerț din România sau proprietarii/managerii de afaceri locali ar putea dori să participe la activități organizate pe plan local. În acest sens, ar fi benefic să se ia în considerare oportunitățile de dezvoltare a legăturilor și parteneriatelor cu mediul de afaceri local.

Programele de orientare și de educație pentru cariera în școli trebuie extinse pentru a se putea aborda dezvoltarea *competențelor* care includ abilitățile antreprenoriale ale elevilor. Aceste competențe, așa cum sunt descrise în raport, sunt: sociale, personale și antreprenoriale, astfel:

Competențe	Abilități
Competențe sociale	<ul style="list-style-type: none"> • cooperarea; • formarea de rețele sociale; • deprinderea asumării de noi roluri.
Competențe personale	<ul style="list-style-type: none"> • încrederea în sine; • motivația pentru îndeplinirea îndatoririlor; • deprinderea de a gândi critic și independent; • dorința și abilitatea de a învăța singur.
Competențe antreprenoriale	<ul style="list-style-type: none"> • demonstrarea inițiativelor personale; • a fi proactiv; • a fi creativ; • asumarea riscurilor; • implementarea ideilor.

Referințe

- (1) „Ghidul de metodologie de formare activă pentru formatori” publicat în cadrul proiectului Phare EuropeAid/121446/D/SV/RO „Asistență tehnică pentru sprijinirea Centrului Național pentru Formarea Personalului din Învățământul Preuniversitar”
- (2) [www.teachernet.gov.uk/teachingand learning/library/careerseducation](http://www.teachernet.gov.uk/teachingandlearning/library/careerseducation)
- (3) „Educația antreprenorială în Europa – stimularea mentalității antreprenoriale prin educație și învățare” la Conferința Internațională găzduită de Comisia Europeană și guvernul norvegian, Oslo, 26-27 octombrie 2006
- (4) „Să ajutăm la crearea unei culturi antreprenoriale”, 2006 www.ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship



6. Evaluarea și transferul de bune practici

Fundația Națională de Cercetare în Învățământ din Marea Britanie a întreprins cercetări în domeniul orientării și educației pentru carieră și a reliefat, într-un raport publicat în martie 2004, importanța abilităților elevilor de explorare a carierei. Constatările au fost următoarele:

- tinerii care dețin bune abilități de explorare a carierei se află cel mai probabil pe un parcurs care va conduce la un nivel superior al calificărilor;
- există o legătură importantă între nivelul de satisfacție al tinerilor referitor la locul de muncă obținut după absolvirea școlii și cunoașterea de sine, a punctelor tari și a punctelor slabe (conștiința de sine), precum și a abilității de a examina aceste aspecte prin prisma deprinderilor și abilităților de care au nevoie în legătură cu cursurile pe care le aleg și viitoarea carieră profesională pentru care optează.

Abilitățile referitoare la carieră sunt cel mai bine dezvoltate dacă:

- tinerii au acces la discuții individuale despre viitorul lor;
- tinerii au acces la materiale de orientare de tip TIC sub îndrumare specializată;
- activitățile referitoare la orientarea profesională sunt oferite de personal calificat (cadre didactice, psihologi și specialiști în orientarea în carieră);
- tinerii au acces la evaluare psihologică în carieră care poate fi realizată de către psihologii din școli, formați în utilizarea unor baterii de teste adecvate. (pentru o descriere detaliată a instrumentelor psihologice de evaluare și orientare în carieră BTPAC și CAS, consultați www.cognitrom.ro).

Bateria de Teste Psihologice de Aptitudini Cognitive (BTPAC) cuprinde 23 de teste și este concretizarea unei noi generații de teste psihologice.

Cognitrom Assessment System (CAS) reprezintă cea mai complexă baterie de teste psihologice care există pe piața românească. Bateria cuprinde:

- 24 de teste de evaluare a aptitudinilor cognitive;
- 3 inventare de personalitate;
- 1 chestionar de evaluare a intereselor profesionale;
- 4 scale de evaluare a emoțiilor.

- orientarea a fost făcută încă de la începutul ciclului de învățământ gimnazial;
- există o strânsă legătură între școli și furnizorii specializați pe programe de asistență în orientarea în carieră, în cadrul căreia:
 - se împărtășesc informațiile;
 - se stabilesc parteneriate și se realizează întâlniri periodice;
 - se acordă prioritate educației pentru carieră⁽¹⁾

Școlile care stabilesc relații puternice de colaborare cu instituțiile/organismele externe cu care pot colabora pentru îmbunătățirea curriculumului sunt cele mai în măsură să ofere ajutor pentru asigurarea unei tranziții ușoare de la școală spre câmpul muncii. În acest sens, Institutul de Științe ale Educației din București a publicat un ghid care conține codul etic și standardele de calitate în domeniul orientării în carieră referitor la relațiile dintre consilierii școlari și serviciile de consiliere externe. În raport se recomandă stabilirea unor legături puternice între școli și serviciile specializate de orientare în carieră, prin care „consilierii școlari, precum și cei din alte instituții vor coopera cu cadrele didactice pentru asigurarea dezvoltării elevilor și studenților la nivel personal și profesional prin intermediul informării și al consilierii”.⁽²⁾

Beneficiile pe termen scurt și mediu ale orientării și educației pentru carieră au fost evaluate de Centrul de Studii de Orientare în Carieră în anul 2002, în care raportul elaborat de Killen and Kidd evidențiază faptul că elevii care au beneficiat de educație și orientare în carieră:

- au un comportament mai bun;
- și-au îmbunătățit abilitățile de luare a deciziilor;
- sunt mai conștienți de sine;
- cunosc mai bine oportunitățile de ocupare a locurilor de muncă;
- sunt mai siguri în alegerea opțiunilor și preferințelor;
- și-au dezvoltat abilități bune de tranziție.⁽⁴⁾

6.1. Scopul evaluării și al evidențierii unor bune practici

Școlile care implementează programe de educație și orientare în carieră trebuie să monitorizeze eficacitatea acestora pentru a stabili dacă elevii devin mai realiști și dacă își ating scopurile profesionale.

Ca parte a evaluării educației și orientării în carieră în școli, raportul publicat în iulie 2000 oferă recomandări pentru toți elevii referitoare la oferirea de servicii de calitate. Concluziile raportului au fost următoarele:

„Toți tinerii au dreptul la:

• informații, sfaturi și îndrumare din partea unor persoane cunoscute care le vor facilita participarea efectivă la procesul de învățare, pentru a-și atinge pe deplin potențialul și pentru a face progrese în atingerea scopurilor pe termen lung;

- accesarea unei rețele de asistență în legătură cu o gamă de probleme;
- egalitatea șanselor;
- monitorizarea progreselor făcute și primirea de ajutor atunci când este necesar;
- ajutor din partea diriginților;
- evaluare diagnostică a nevoilor de îndrumare și de învățare;
- sugestii și informații obiective referitoare la orientarea profesională;
- ajutor în procesul de tranziție și în progresele obținute;
- consiliere la cerere, inclusiv intermediari cu furnizorii de programe educaționale și de formare;
- un curriculum care dezvoltă abilitățile de ajutorare de sine”.⁽⁵⁾

6.2. Evaluarea

Evaluarea programelor de educație și orientare în carieră trebuie făcută anual și aceasta are în vedere:

- statistica rutelor absolvenților școlii pentru a se stabili câți dintre ei au realizat cu succes tranziția de la școală spre câmpul muncii/continuarea studiilor;
- o analiză a nivelului de susținere oferit pe tot parcursul anului pentru a se stabili dacă informațiile inițiale au fost oferite la timpul potrivit pentru acoperirea nevoilor elevilor;
- identificarea elementelor care lipsesc din ofertă și recomandări de includere a lor în program;
- revizuirea resurselor de informare din biblioteca de orientare în carieră.

Evaluarea programelor poate sta la baza unui acord între școală și psihologi sau specialiști de la CJAPP. Acest acord poate fi folosit la stabilirea:

a) *rolurilor și responsabilităților* (cadrelor didactice, diriginților, consilierilor școlari) pentru a include:

- cadrele didactice care predau lecții despre educația pentru carieră în sprijinul procesului de orientare în carieră;

- consilierii școlari care conduc interviuri de îndrumare individuale pentru elevi, ca elemente de referință pentru cadrele didactice;

b) *ofertei informaționale* din biblioteca de orientare în carieră – dimensiunea și conținutul acesteia sunt relevante pentru școală;

c) *timpului* alocat pentru educația și orientarea în carieră.

Metodologia de evaluare a programelor de educație și orientare în carieră se analizează într-o întâlnire anuală între școală și psiholog și are ca rezultat un document în care se stabilește planul pentru anul următor. La această întâlnire, informațiile referitoare la rutele absolvenților din anii anteriori, precum și feedback-ul obținut de la personalul didactic și consilieri vor ajuta la evaluarea întregului proces. Echipa managerială a școlii trebuie să își asume responsabilitatea totală pentru a se garanta că programul de orientare în carieră este inclus în planul managerial al școlii.

Referințe

- (1) „The Case for Careers Education and Guidance for 14 -19 year olds”, Marion Morris, 2004, National Federation for Educational Research. www.nfer.ac.uk/publications
- (2) „Cod Etic Și Standarde De Calitate în Consilierea Carierei”, Institutul De Științe Ale Educației, Centrul Național de Resurse Pentru Orientare Profesională. Euroguidance, 2004
- (3) Ibid
- (4) Careers Education and Guidance Network website: www.CEGNET.co.uk
- (5) „Implications of Connexions for Careers Education and Guidance in Schools”, July 2000, NICEC (National Institute for Careers Education and Counseling) & CRAC (Careers Research and Advocacy Centre) www.crac.org.uk/nicec/publications



7. Anexe

- Anexa A:** Procesul de identificare a unor decizii realiste și bine documentate referitoare la orientarea profesională
- Anexa B:** Elaborarea politicii de educație și orientare în carieră
- Anexa C:** Plan de acțiune privind orientarea în carieră
- Anexa D:** Exemplu de plan de acțiune completat pentru orientarea în carieră
- Anexa E:** Model de CV
- Anexa F:** Exemplu de CV completat
- Anexa G:** Planuri de lecție și note ale diriginților pentru lecții de orientare în carieră
- 1. Dezvoltarea personală**
 Conștiința de sine: cum să mă înțeleg pe mine însumi/însămi?
- 2. Explorarea carierei**
 Cunoașterea oportunităților: de ce muncesc oamenii?
 Abilități necesare obținerii unui loc de muncă: abilități care permit ocuparea unui loc de muncă
 Luarea deciziilor: hotărăște-te singur
 Abilități antreprenoriale
 Locuri de muncă pe internet: site-uri specializate în oferirea de locuri de muncă
 Informare online în legătură cu oportunități de studiu și de muncă în străinătate
- 3. Managementul carierei**
 Deprinderi pentru perioada de tranziție
 Deprinderi pentru perioada de tranziție: căutarea eficientă a unui loc de muncă
 Deprinderi pentru perioada de tranziție: tehnici de interviu
- Anexa H:** Etapele unui interviu de angajare
- Anexa I:** Lista liceelor pilot din proiect

Anexa A

Procesul de identificare a unor decizii realizate și bine informate referitoare la orientarea profesională

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Implicare	Formulă	Autocunoașterea	Cunoașterea oportunităților	Localizarea oportunităților de angajare	Accesarea oportunităților	Managementul procesului de angajare pe un post	Managementul rezultatelor procesului de selecție pe un post	Evaluarea planificării
Abilitatea și motivarea de a prelua controlul planificării	Capacitatea de a lua decizii privind carieră prin relaționarea aspectelor personale (abilități, interese, educație) cu oportunitățile de pe piața muncii	Abordări în profunzime, informate și precise despre abilități și preocupări ale persoanei	Cunoașterea ofertei și a cererii de locuri de muncă la nivel local și regional	Cum se localizează oportunitățile de angajare	CV-uri, scrisori de intenție, formulare de candidatură pentru un post etc.	Abilități de prezentare la interviu, înțelegerea procesului de angajare pe un post	Succes sau eșec	Revizuirea procesului și a factorilor neprevăzuți
Cunoștințele, deprinderile și opiniile necesare pentru a lua decizii				Cunoștințele, deprinderile și opiniile pentru a implementa deciziile				
Proces sprijinit de consilierul școlar				Proces sprijinit de profesor/diriginte				


Anexa B

Elaborarea politicii privind educația și orientarea în carieră

Este necesară elaborarea în scris a politicii de educație și orientare în carieră pentru a demonstra:

- înțelegerea nevoilor elevilor privind orientarea în carieră;
- cum se vor satisface aceste nevoi;
- cum se vor respecta cerințele statutare/așteptările Ministerului

Structura documentului de politică școlară privind educația și orientarea în carieră

Titlu:	Numele instituției Politică de educație și orientare în carieră
Introducere:	Argumentare pentru educația și orientarea profesională Angajamentul școlii Elaborarea politicii Relaționarea cu alte politici școlare
Scopuri:	Dezvoltarea personală Explorarea carierei profesionale Managementul carierei
Obiective:	Modul în care școala își planifică atingerea obiectivelor
Implementare:	Management Personal Curriculum – plan care include și activitățile realizate de către alți parteneri Parteneriat – cu cine va lucra școala pentru livrarea programului Resurse – inclusiv bugetul Dezvoltarea personalului Planuri de monitorizare, revizuire și evaluare
Aprobare:	Semnături Data Date de revizuire

Un exemplu complet de politică a școlii privind educația și orientarea pentru carieră este disponibil în limba engleză pe site-ul www.cegnet.co.uk.

Exemple de documente de politică școlară în domeniul parteneriatului școală-comunitate și cel al rețelelor de colaborare între școli sunt incluse în alte publicații elaborate în cadrul proiectului și anume „**Politici și procedurii de creare a unor parteneriate locale - ghid pentru liceele din mediul rural**” și „**Dezvoltarea de rețele de colaborare între școli- ghid pentru liceele din mediul rural**”



Anexa C

Plan de acțiune pentru orientare în carieră

Nume:.....

Școala:.....

Informații generale: (se includ preocupările actuale, realizările etc.)	
Scopuri privind cariera: Pe termen scurt: Pe termen lung:	
Acțiuni:	Până la:
Data revizuirii:	
Semnătura:	
Data:	

Anexa D

Exemplu de plan de acțiune completat privind orientarea în carieră

Plan de acțiune pentru orientarea în carieră

Nume:.....

Școala:.....

<p>Informații generale: (autocunoaștere)</p> <p>Actualmente sunt în ultimul an de studii și sunt interesat să obțin un loc de muncă în care să îmi pot folosi abilitățile practice. Domeniile mele favorite sunt limbile străine, matematică și comerț. Sunt angajat part time la un restaurant unde servesc clienții și ajut la activitățile din bucătărie. Îmi place să călătoresc și să învăț diferite limbi străine (acum învăț limba engleză și limba franceză la școală).</p>	
<p>Scopuri privind carieră: (relaționarea autocunoașterii cu înțelegerea oportunităților referitoare la locuri de muncă locale/pe plan internațional)</p> <p>Pe termen scurt: de a lucra într-un restaurant local și de a-mi dezvolta abilitățile antreprenoriale. Iau în considerare două opțiuni: găsirea unui loc de muncă într-un restaurant local și avansarea către o poziție de management sau continuarea studiilor la universitate pentru a învăța mai mult referitor la domeniul afacerilor cu scopul obținerii unui loc de muncă în managementul hotelier și de catering.</p> <p>Pe termen lung: de a deține și conduce propriul hotel în România, deși mi-ar plăcea să lucrez mai mult peste hotare pentru a afla mai multe despre afacerile din domeniul hotelier</p>	
<p>Acțiuni: (Planificarea perioadei de tranziție)</p> <p>1. Îmi propun să aflu mai multe lucruri despre gama de locuri de muncă din restaurantele locale – de exemplu, catering, recepție și oportunități de a progresa în carieră în cadrul sesiunilor de activități pe grupuri.</p> <p>2. Îmi propun să găsesc informații despre posibili angajatori locali (de luat în considerare diferite restaurante – mari sau mici, diferite tipuri de mâncare etc.) în cadrul sesiunilor de activități pe grupuri.</p> <p>3. De întregat managerul restaurantului unde lucrez despre posibile locuri de muncă disponibile, dacă abilitățile mele sunt relevante pentru acest tip de activitate și dacă poate să îmi ofere referințe pentru posibii angajatori - studiu propriu.</p> <p>4. Discuții cu părinții referitoare la ideile mele despre un loc de muncă; este posibil să am nevoie să-mi continui studiile după absolvirea școlii și să analizez opțiunile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - continuarea studiilor înainte de a ocupa un loc de muncă; - căutarea unui loc de muncă cu formare și posibilități de avansare. Studiu propriu. <p>6. Dacă mă hotărâsc să-mi caut de lucru acum: trebuie să particip la o sesiune de căutare a unui loc de muncă în cadrul școlii și trebuie să îmi completez CV-ul.</p> <p>7. Dacă mă hotărâsc să-mi continui studiile: trebuie să aflu amănunte despre cursurile în domeniul afacerilor</p> <p>8. Trebuie să discut cu dirigințele mele și să încep să candidez pentru un loc de muncă, să particip la o sesiune de grup despre tehnicile de prezentare la un interviu.</p>	<p>Până la:</p> <p>max.31.01.2007</p> <p>max.31.01.2007</p> <p>max.31.01.2007</p> <p>max.15.02.2007 max.31.03.2007</p> <p>max.31.03.2007</p> <p>aprilie – iulie 2007</p>
<p>Data revizuirii: 01.03.2007</p>	
<p>Semnătura:</p>	
<p>Data: 10.01.2007</p>	



Model de CV

Nume _____
 Adresă _____
 Număr de telefon: _____
 Telefon mobil: _____
 E-mail: _____

Informații personale:

(domenii de interes)

(aspirații)

Abilități cheie:

Educație:

Scoala

Calificări

Data obținerii

Experiența profesională:

Informații suplimentare:


Anexa F

Exemplu de CV completat

Nume _____
 Adresă _____
 Număr de telefon: _____
 Telefon mobil: _____
 E-mail: _____

Informații personale:

Sunt elev în ultimul an de gimnaziu și voi avea examenul de capacitate în vară. Domeniile de care sunt interesat includ limbile străine, istorie, geografie și matematică și sper să obțin rezultate bune la examenul de capacitate.

Când voi absolvi școala, aș dori să obțin un loc de muncă în domeniul agriculturii, unde să fiu format pentru a-mi îmbunătăți abilitățile. Am capacitatea de a învăța repede și doresc să obțin un loc de muncă într-o activitate practică unde să pot obține și alte calificări în timpul desfășurării activității. Sunt o persoană punctuală și am frecvență foarte bună la școală.

Abilități cheie:

Abilitățile mele includ:

Abilități de comunicare excelente: îmi place să cunosc oameni, să-mi exprim ideile și să discut pe diferite teme cu prietenii la școală.

Lucru în echipă: îmi place să lucrez în echipă, să-mi folosesc punctele tari contribuind cu idei, cu scopul de a găsi soluții pentru diferite probleme.

IT: am abilități IT excelente și pot folosi programe precum: _____
 Am un computer personal acasă și mi-am creat propriul site web.

Educație:

Școală

Detalii despre școala actuală

Calificări

Examenе deja promovate

Calificări care urmează

a fi obținute

Note

notele actuale

note estimate

Experiența profesională:

2005 - prezent: asistent vânzări

În ultimele 12 luni am avut un loc de muncă pe timpul weekend-ului ca vânzător într-un magazin la standul de fructe și legume. Am învățat multe lucruri despre produsele locale și am făcut vizite la furnizori pentru a aduce produsele împreună cu patronul meu. Abilitățile pe care le-am dezvoltat pe parcursul ocupării acestui loc de muncă includ: abilități de comunicare excelente, abilitatea de a lucra cu clienții și de a rezolva situații dificile, lucrul cu banii și abilități de calcul.

Informații suplimentare:

Sunt membru în echipa de fotbal a școlii și am abilități demonstrate de lucru în echipă pentru obținerea rezultatelor.



Planuri de lecție și note ale diriginților pentru lecții de orientare în carieră

- 1. Dezvoltarea personală (Autocunoașterea)**
- 2. Explorarea carierei (Cunoașterea oportunităților)**
- 3. Managementul carierei (Luarea deciziilor)
(Planificarea perioadei de tranziție)**

Dezvoltarea personală

Plan de lecție 1

Titlu	Conștiința de sine: cum să mă înțeleg pe mine însumi/însămi
Scop	La sfârșitul acestei sesiuni, elevii vor fi capabili: - să se descrie pe ei înșiși în termeni pozitivi, să spună la ce se pricep și ce trebuie să îmbunătățească - să descrie realizările anterioare în școală și în afara școlii
Rezultatele învățării	Elevii vor fi capabili să se prezinte într-un mod pozitiv. După ce în prealabil și-au analizat punctele tari și punctele care trebuie îmbunătățite, vor putea completa secțiunea referitoare la informațiile generale din planul de acțiune pentru orientarea profesională.
Pregătire și resurse	Model de plan de acțiune pentru orientarea în carieră (Anexa C)
Metoda	Discuție la clasă: Împărțiți clasa în grupuri mici de câte 4-5 elevi și cereți-le să pregătească o scurtă prezentare de două minute despre ei. Trebuie să fie incluse informații despre: <ul style="list-style-type: none"> • materiile preferate la școală; • hobbyuri și domenii de interes; • activități part time pe care le întreprind ; • activități neremunerate pe care le întreprind; • activități sportive la care participă. <p>După ce s-au pregătit, fiecare elev va spune grupului câteva cuvinte despre el.</p> <p>După fiecare prezentare scurtă, ceilalți membri ai grupului pun întrebări timp de 5 minute: De ce îți plac în mod special aceste materii? Ce te-a determinat să alegi aceste hobbyuri? Care este rolul lor în activitățile de echipă sau de grup?</p> <p>După ce s-au încheiat toate discuțiile, fiecare elev va scrie un paragraf despre el însuși în secțiunea intitulată Informații generale din planul de acțiune pentru orientarea în carieră.</p>
Abordarea diferențiată	Asigurați-vă că toți elevii au oportunitatea de a lua parte la activitate. Elevii mai reticenți au nevoie de încurajări pentru a vorbi despre ei înșiși. Permiteți elevilor să-și aleagă singuri grupul, astfel ei se vor simți capabili să împărtășească informațiile cu ceilalți.
Trecerea în revistă și aprecierea	La sfârșitul acestui exercițiu, colectați planurile de acțiune pentru orientarea profesională pentru a verifica dacă toți elevii au completat informațiile despre ei. Verificați posibilele greșeli de scriere sau de gramatică. Când planurile de acțiune sunt finalizate, elevii vor putea folosi informațiile colectate pentru completarea CV-ului sau completarea unui formular de candidatură pentru un loc de muncă.
Evaluare	Verificați dacă elevii au terminat acest exercițiu și dacă au putut să completeze informațiile referitoare la punctele tari și domeniile de interes.

Explorarea carierei

Plan de lecție 1

Titlu	Cunoașterea oportunităților: De ce muncesc oamenii?
Scop	Să ofere elevilor un cadru general asupra a ceea ce înseamnă munca: explorarea carierei.
Rezultatele învățării	Elevii vor putea explica motivele pentru care oamenii optează pentru ocuparea unui loc de muncă remunerat (și cum afectează alegerea făcută stilul de viață).
Pregătire și resurse	Identificarea și extragerea a șase fotografii din ziare și reviste Fișa de lucru: Motive pentru care oamenii muncesc
Metoda	<p>În introducere se evidențiază faptul că această lecție se axează pe analiza locului de muncă remunerat pe care majoritatea oamenilor îl au, într-un anumit moment.</p> <p>Moderati o discuție la clasă cu accent pe cariera de cadru didactic: „De ce am ales acest loc de muncă?” și cereți părerea elevilor.</p> <p>Împărțiți elevii în 5-6 grupe. Fiecare grupă primește diferite fotografii dintr-o listă propusă care include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sport/Divertisment/Media • activități de producție • domeniul științific/tehnic • lucrul cu oamenii • protecția animalelor • forțele armate • mediul înconjurător <p>Grupurile discută motivele pentru care oamenii își fac meseria. Fiecare grup are sarcina de a genera o listă de motive. Utilizați fișa de lucru pentru a facilita activitatea.</p> <p>Grupele se reunesc pentru împărtășirea gândurilor/ideilor.</p> <p>Se selectează 2-3 puncte cheie pentru fiecare grup și o singură persoană prezintă aceste puncte în fața întregii clase pentru fiecare grup.</p> <p>Ca și temă pentru acasă, elevii vor scrie individual o scurtă compunere pe tema: „gândurile mele despre motivele pentru care oamenii au o meserie și muncesc pentru bani”.</p>
Abordarea diferențiată	<p>Cadrelor didactice ajută elevii și grupurile de elevi atât cât este necesar pentru a-i sprijini pe cei care nu se descurcă foarte bine și a le oferi provocări suplimentare celor care se descurcă cel mai bine.</p> <p><u>Activitate extinsă:</u></p> <p>Elevii vor scrie o compunere mai detaliată pentru a identifica ce își doresc de la un loc de muncă remunerat.</p>
Trecere în revistă și aprecierea	Observațiile și feedbackul profesorului în legătură cu discuțiile derulate Revizuirea calității compunerilor și oferirea de feedback sau formularea unei aprecieri
Evaluarea	<p>În compunerile lor, elevii pot identifica o gamă de motive pentru care oamenii aleg locuri de muncă plătite.</p> <p>Identifică elevii părerile referitoare la muncă și își dau seama de importanța unor decizii bine informate cu privire la propriile cariere profesionale?</p>

Notițele cadrului didactic:**Cunoașterea oportunităților: De ce muncesc oamenii?**

Facilitați o discuție cu elevii și cereți-le să analizeze motivația oamenilor pentru a munci. Specificați că aceasta diferă de la persoană la persoană și că nu există răspunsuri corecte sau greșite. Ce motivează o persoană poate diferi pentru o alta, iar modul în care fiecare își organizează munca depinde de factorii care îi motivează. O persoană care lucrează în asistența socială este motivată de dorința de a ajuta oamenii, în timp ce un bancher poate fi motivat de ideea unui timp de lucru bine stabilit, a unui salariu bun și de perspectivele de avansare la locul de muncă.

Cereți grupurilor să discute de ce își fac oamenii meseria și concepeți o listă cu motive pentru a facilita activitatea.

Fișa de lucru: Motive pentru care oamenii muncesc

Motive pentru care oamenii muncesc pot fi:

- banii;
- promovarea;
- formarea;
- vacanțe;
- plăcerea;
- călătorii;
- potrivirea cu domeniile de interes ;
- lucrul în echipă;
- condiții bune de lucru;
- munca pe teren;
- program fix;
- mașina de serviciu.

Explorarea carierei

Plan de lecție 2

Titlu	Abilități necesare pentru obținerea unui loc de muncă (de angajare)
Scop	Elevii vor putea identifica abilitățile cerute de angajatori, precum și nivelul propriu al abilităților necesare obținerii unui loc de muncă: explorarea carierei.
Rezultatele învățării	Elevii vor fi capabili : <ul style="list-style-type: none"> • să identifice abilitățile necesare obținerii unui loc de muncă; • să-și identifice acele abilități care necesită îmbunătățiri pentru obținerea unui loc de muncă
Pregătire și resurse	Videoclip (dacă există) care să ilustreze incompetența la locul de muncă Fișa de lucru: abilități la angajare Plan de acțiune pentru orientarea în carieră (Anexa D)
Metoda	Faceți o scurtă prezentare a abilităților cheie necesare la angajare. Prezentați videoclipul și purtați discuții cu elevii, verificând nivelurile de înțelegere și analizând părerile referitoare la obținerea unui loc de muncă ale oamenilor din videoclip. Organizați în clasă o discuție pe perechi axată pe identificarea definițiilor angajării/obținerii unui loc de muncă . Treceți în revistă definițiile generate către grupuri. Oferiți fișa cu exemple de abilități de angajare. Pe baza acestei fișe coordonați o activitate pe perechi sau în grupuri mici pentru selecția și aranjarea acestora în ordinea importanței lor la angajare; în fiecare grup se discută opțiunile membrilor. Solicitați fiecărui grup să prezinte rezultatele. Cereți fiecărui elev să-și proiecteze profilul personal de abilități folosind oricâte abilități din lista disponibilă. Fiecare profil personal va avea două capitole: lucrurile la care mă pricep și lucrurile unde am nevoie de îmbunătățiri. Distribuiți exemplare din planul de acțiune pentru orientarea în carieră și cereți elevilor să completeze secțiunea Informații generale , evidențiind propriile puncte tari din lista de abilități de angajare.
Abordarea diferențiată	Cadrul didactic alege abilități diferite din listă pentru fiecare grup.
Trecere în revistă și apreciere	La sfârșitul lecției se realizează o recapitulare pentru evaluarea modalității în care elevii sunt capabili să clasifice abilitățile în categoriile de abilități cheie. Abilități cheie: Comunicarea, tehnologia informației, lucrul în echipă, îmbunătățirea propriei învățări și a performanței, rezolvarea problemelor
Evaluarea	Pot identifica elevii abilitățile necesare obținerii unui loc de muncă pe care le-au considerat prioritare și au făcut pașii necesari în acest sens?

Explorarea carierei

Fișă de lucru: abilități la angajare

Există două tipuri de abilități pe care angajatorii le caută în momentul procesului de recrutare pentru ocuparea locurilor de muncă:

- abilitățile profesionale specifice postului
- abilitățile transferabile

Abilitățile profesionale specifice postului sunt acele abilități necesare pentru efectuarea activităților specifice unui anumit post (de exemplu, calificări profesionale sau experiență de muncă anterioară pe posturi similare). În cazul multor locuri de muncă pentru tineri scoase la concurs se acceptă faptul că pot să nu dețină experiența necesară și de aceea se dorește formarea candidatului potrivit. Angajatorul trebuie să se asigure că persoana este capabilă să îndeplinească cerințele activităților de la locul de muncă după formarea pe post și de aceea verifică dacă tânărul are abilitățile transferabile relevante pentru angajare.

Abilitățile transferabile sunt acele abilități și calități pe care le solicită toți angajatorii, indiferent de specificul locului de muncă. În procesul de recrutare, angajatorii cer referințe despre candidat pentru a verifica dacă acesta posedă abilitățile care îl vor face un angajat bun.

Abilitățile care se caută la un angajat pentru orice loc de muncă sunt:

- abilități bune de comunicare;
- încrederea în propriile abilități;
- capacitatea de adaptare și flexibilitate;
- dorința de a învăța;
- capacitatea de a lucra în echipe;
- capacitatea de a atinge țintele individuale;
- capacitatea de a rezolva probleme;
- creativitatea;
- capacitatea de a-și asuma răspunderea;
- capacitatea de a folosi resursele IT;
- capacitatea de a face față nesiguranței și schimbărilor;
- disponibilitatea de a învăța pe tot parcursul vieții;
- capacitatea de a demonstra bune abilități de negociere;
- conștient și înțelegător față de alte culturi;
- capacitatea de a avea inițiative proprii.

Sarcină pentru elevi:

1. Analizați în grup lista de mai sus referitoare la abilitățile de muncă și discutați motivele pentru care acestea sunt importante.
2. Individual, identificați 5 abilități din lista de mai sus pe care credeți că le dețineți.
3. Analizați abilitățile pe care trebuie să le îmbunătățiți în următoarele luni.

Explorarea carierei

Plan de lecție 3

Titlu	Luarea deciziilor: Hotărăște-te singur
Scop:	Să sprijine elevii pentru a concepe o strategie de luare a deciziilor în mod eficace
Rezultatele învățării	Elevii vor: <ul style="list-style-type: none"> • recunoaște modalități pozitive de asumare a rezultatelor deciziilor luate • ordona etapele luării deciziilor printr-o abordare atent concepută • fi conștienți de problemele cheie relevante pentru fiecare etapă
Pregătire și resurse	Fișa de lucru: Hotărăște-te singur: o imagine mai detaliată Notițele cadrului didactic
Metoda	<p>Prezentați tema luării deciziilor privind cariera și faceți o legătură cu hotărârile pe care trebuie să le ia elevii anul următor. Se presupune că oamenii fac progrese prin luarea deciziilor, dar cereți și exemple de oameni ale căror cariere au început din întâmplare, de exemplu, ca rezultat al nehotărârii.</p> <p>Continuați analiza importanței luării unor decizii bune prin discutarea primelor două puncte din fișa de activitate. Acestea subliniază faptul că hotărârile luate au anumite consecințe și că o vedere de ansamblu vă poate ajuta să faceți față rezultatelor nedorite ale hotărârilor luate.</p> <p>Detaliați etapele corecte ale procesului de luare a deciziilor (vezi fișa de lucru de mai jos). Dacă timpul permite, discutați aspectele pro și contra ale modelelor alternative, de exemplu, acționarea din impuls, bazarea pe intuiție, neasumarea responsabilității luării deciziei, lăsarea deciziei la voia întâmplării.</p> <p>Recapitulați și rezumați analizând problemele identificate de elevi sau alte probleme pe care doriți să le semnalati (vezi notele de mai jos pentru alte idei).</p>
Note	Vezi notele de mai jos.
Abordare diferențiată	Cadrele didactice ajută elevii și grupurile de elevi atât cât este necesar pentru a-i sprijini pe cei care nu se descurcă foarte bine și a le a oferi provocări suplimentare celor care se descurcă cel mai bine.
Trecere în revistă și apreciere	Cadrul didactic observă sesiunile de discuții și oferă feedback.
Evaluare	Din discuțiile purtate de elevi, cadrul didactic va putea evalua nivelul de înțelegere al procesului.

Notițele cadrului didactic: luarea deciziilor

Model de luare a deciziilor

Ordinea etapelor din acest model este:

- D** – Definește activitatea
- E** – Enumeră opțiunile
- C** - Colectează informațiile despre opțiuni
- I** - Investighează aspectele pro și contra referitoare la opțiuni
- D** – Decide care este cea mai bună variantă
- E** – Execută decizia

Amintiți-le elevilor că acesta este un model simplificat de luare a deciziilor. Practic, deciziile celor mai mulți oameni sunt mai degrabă pragmatice decât sistematice! Este nevoie să-i ajutați pe elevi să se gândească mai profund la modalitatea prin care luarea deciziilor le va îmbunătăți propriul management și control. Ei trebuie să analizeze faptul că deciziile pe care le iau sunt influențate de o serie de factori, cum ar fi:

- caracteristicile individuale, de exemplu, deciziile oamenilor sunt influențate de valorile și convingerile lor, se poate ca ei să nu recunoască faptul că trebuie să ia decizii, le poate lipsi încrederea în propriile abilități de a face o alegere anume;
- influențele și presiunile asupra oamenilor care derivă din aspecte legate de clasa socială, sex, cultură, comunitate, părinți, prieteni, profesori; câteodată și alte persoane au un cuvânt de spus în luarea deciziilor; aspectele financiare pot influența, de asemenea, deciziile unei persoane;
- informații incorecte sau în cantitate prea mare, de exemplu, câteodată oamenii au prea puține informații pentru a putea face comparații corecte, iar în alte ocazii dețin mai multe informații decât pot procesa.

Studiile arată că elevii care sunt nehotărâți cu privire la viitorul lor au rezultate mai slabe la examene! Elevii care s-au „hotărât” sau care „s-au decis să nu se hotărască” (de exemplu, au amânat acest lucru în mod deliberat) resimt mai puțină teamă și stres.

Notele cadrului didactic: luarea deciziilor

Strategii pentru a lua decizii bine documentate și realiste

D - Definește activitatea:

- La ce se referă decizia mea cu adevărat?
- Ce trebuie să fac și până când?
- Un plan de acțiune ar fi de folos?

E - Enumeră opțiunile:

- Care sunt alternativele?
- Sunt și alte opțiuni de care nu știu?

C - Colectează informații despre opțiuni:

„Nu am știut ce nu știu așa că nu am știut ce întrebări să pun”

- Cine mă poate ajuta?
- Care sunt informațiile despre mine ce pot fi relevante, de exemplu, domeniile de interes, aptitudinile, abilitățile și calitățile personale?
- Unde pot găsi informațiile de care am nevoie?
- Am verificat dacă pot respecta cerințele postului?
- Câți competitori voi avea de înfruntat?

I - Investighează aspectele pro și contra referitoare la opțiuni:

- Care sunt avantajele și dezavantajele fiecărei acțiuni?

D - Decide care este cea mai bună variantă:

„Ursulețul Winnie are răspunsul perfect la această întrebare – când a fost întrebat dacă vrea gem sau miere, el le-a cerut pe amândouă!” (A.A.Milne)

- Cum elimin alternativele?
- Cine trebuie să aibă un cuvânt de spus în hotărârea mea?
- Când trebuie să iau hotărârea (nu cumva prea devreme sau prea târziu?)
- Care este legătura între hotărârea pe care o iau acum cu alte decizii viitoare?
- Care sunt consecințele probabile ale alegerii unei opțiuni anume?
- Am și un plan de rezervă?

E - Execută decizia:

- Cum voi implementa decizia luată?
- Un plan de acțiune ar fi de folos?
- Sunt destul de insistent?
- Cum îmi voi revizui hotărârea, astfel încât să o pot schimba dacă este necesar?

**Fișa de lucru: Luarea deciziilor
Hotărăște-te singur „Imaginea completă”**

„Nu există hotărâri corecte sau greșite, doar hotărâri din care ai ceva de învățat”
(Devla Irwin, actriță)

1. Sunteți de acord?

Studiu de caz

Un studiu realizat pe un eșantion de 100 de profesori universitari înainte și după ce au aflat dacă au fost promovați sau nu, demonstrează că se așteaptă să fie fericiți dacă vor fi promovați și destul de nefericiți dacă nu vor fi promovați. De fapt, cei care au obținut promovarea au fost fericiți, dar nu atât de mult pe cât au prevăzut, iar cei care nu au obținut promovarea au fost nefericiți, dar nu atât de mult pe cât se așteptau. Luăm adesea hotărârile care considerăm că ne aduc mai multe satisfacții emoționale, dar predicția noastră emoțională nu este întotdeauna exactă. Se pare că avem un sistem imunitar la nivel psihologic care ne permite să înlăturăm în mod rațional dezamăgirile și lucrurile rele care ni se întâmplă.

2. Avem măsuri de protecție în ceea ce privește rezultatele hotărârilor pe care le luăm?

Putem exagera importanța unei decizii bine luate, dar deciziile incorecte sunt și mai riscante.

Cineva a spus la un moment dat că nu se poate garanta că o decizie este corectă, dar poți lua o decizie înțeleaptă.

☹	Decide care este cea mai bună opțiune	Definește activitatea	Execută decizia	Stabilește opțiunile	Colectează informații despre opțiuni	Investighează aspectele pro și contra opțiunilor ☺
---	---------------------------------------	-----------------------	-----------------	----------------------	--------------------------------------	--

3. Rearanjați aceste etape de luare a deciziilor în ordinea corectă.

☹						☺
---	--	--	--	--	--	---

4. Reflectați la tipurile de decizii pe care trebuie să le ia oamenii în acest an și discutați câteva din problemele relevante pentru fiecare etapă.

Explorarea carierei

Plan de lecție 4

Titlu	Abilități antreprenoriale
Scop:	Să ofere elevilor o înțelegere a abilităților necesare în antreprenoriat
Rezultatele învățării	Elevii vor: <ul style="list-style-type: none"> recunoaște abilitățile și nivelul de implicare necesare pentru începerea unei afaceri proprii fi conștienți de problemele referitoare la libera inițiativă fi conștienți de beneficiile deschiderii unei proprii afaceri
Pregătire și resurse	Suport de curs: cunoștințe, deprinderi și atitudini Notițele cadrului didactic Fișa de lucru: Cunoștințe, deprinderi și atitudini_ Fișa de lucru: Deschiderea unei afaceri proprii ca opțiune de carieră
Metoda	Prezentați tema „Libera inițiativă ca opțiune a unei cariere”. Discuție de grup: Care sunt avantajele și dezavantajele lucrului pe cont propriu? Împărțiți clasa în grupuri mici și cereți-le să analizeze avantajele și dezavantajele liberei inițiative. Cereți fiecărui grup să ofere feedback și să discute motivele pentru care au răspuns în acest mod. Explicați-le că pentru a avea succes este important să existe cunoștințele despre produsul/serviciul presupus de afacerea respectivă, precum și o bună înțelegere a afacerii. În grupuri se răspunde la întrebarea: Care sunt cunoștințele, deprinderile și atitudinile necesare începerii unei afaceri proprii? Distribuți fișa de lucru „Cunoștințe, deprinderi și atitudini”. Distribuți fișa de lucru „Deschiderea unei afaceri proprii ca opțiune de carieră” și explicați grupului că libera inițiativă reprezintă o opțiune profesională și, dacă au o abilitate, interes sau hobby anume care s-ar putea potrivi desfășurării unei activități pe cont propriu, aceasta poate reprezenta o alegere realistă. Este posibil ca elevii să dorească să-și continue studiile, să obțină experiență relevantă la un angajator, dar aceasta rămâne o opțiune realistă pentru viitor. Cereți grupurilor să realizeze exercițiile din fișa de lucru și din notele cadrului didactic. Este posibil să fie necesară cercetarea suplimentară pe Internet pentru a afla mai multe informații despre agențiile care sprijină libera inițiativă (site-urile web trebuie să fie disponibile în biblioteca de orientare în carieră). *Ca o continuare a acestei activități, invitați la clasă un angajator local care și-a început propria afacere pentru a vorbi despre experiența sa. Înainte de sosirea acestuia, cereți elevilor să pregătească câteva întrebări.
Note	Vezi notele de mai jos.
Abordare diferențiată	Cadrele didactice îi ajută pe elevi și pe grupurile de elevi atât cât este necesar pentru a-i sprijini pe cei care nu se descurcă foarte bine și a le oferi provocări suplimentare celor care se descurcă cel mai bine
Trecere în revistă și apreciere	Cadrul didactic observă sesiunile de discuții și oferă feedback.
Evaluare	Din discuțiile purtate de elevi, cadrul didactic va putea evalua nivelul de înțelegere a procesului.

Notele cadrului didactic: Antreprenoriatul

În 2004, Camera de Comerț din Noua Zeelandă a comandat un raport de investigare a opiniilor oamenilor cu privire la libera inițiativă. Un număr mare de tineri chestionați au fost de acord că avantajele liberei inițiative sunt: provocarea, independența, echilibrul dintre muncă și timpul liber și oportunitatea de a urmări interesele personale. 75% dintre ei doreau să lucreze ca liber profesioniști, dar le lipseau deprinderile necesare și înțelegerea conceptului. Concluziile raportului au fost că tinerii au nevoie de ajutor și îndrumare în timpul efectuării studiilor pentru a-și dezvolta deprinderile antreprenoriale.

Scopul acestui exercițiu este de a crește nivelul de conștientizare referitor la opțiunea de a fi liber profesioniști, precum și identificarea cunoștințelor, deprinderilor și atitudinilor necesare pentru a fi un antreprenor bun.

Câteva avantaje ale liberei inițiative: ești propriul tău șef, ai oportunitatea să iei propriile hotărâri, îți poți dezvolta mai multe deprinderi, atât în afaceri cât și profesionale.

Câteva dezavantaje ale liberei inițiative: lucrezi singur, trebuie să te motivezi singur – lucru care uneori este destul de dificil, nu ai cui să-ți împărtășești ideile, te bazezi numai pe tine pentru a pune afacerea pe picioare, nu te ajută nimeni.

Cunoștințe	Deprinderi	Atitudini
<p>Cunoștințe generale</p> <p><i>Înțelegerea afacerii:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • care sunt competitorii în domeniu din regiunea dumneavoastră; • cum vă vindeți produsul. <p><i>Care sunt oportunitățile:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • cine sunt beneficiarii posibili; • ce produse doresc beneficiarii. <p><i>Cunoștințe pentru începerea unei afaceri:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • capacitatea de a face un plan de afaceri; • previziuni financiare; • plan de marketing; • bilanța anuală. 	<p>Expertiza</p> <p>Calificările pe care le dețineți/le veți obține pentru a putea conduce afacerea:</p> <ul style="list-style-type: none"> • studii de afaceri; • comerț; • administrație; • contabilitate; • cursuri de management; • marketing/vânzări; <p>Înțelegerea aspectelor legale de începere a unei afaceri.</p> <p>Deprinderi profesionale pe care le dețineți/le veți obține pentru a conduce afacerea.</p>	<p>Deprinderi antreprenoriale</p> <ul style="list-style-type: none"> • disponibilitatea de a vă asuma responsabilitatea; • capacitatea de a accepta provocările; • motivația personală; • vă plac provocările; • independența; • căutarea oportunităților prin care vă urmăriți interesele personale, care oferă posibilitatea de câștig; • creativitatea; • asumarea riscurilor.

Multe afaceri eșuează din primul an, pentru că proprietarul nu deține deprinderi de management al afacerii. Ei sunt capabili să producă bunuri și servicii, dar nu înțeleg foarte bine cum să își promoveze singuri afacerea.

Fișă de lucru:**Cunoștințe, deprinderi și atitudini**

Dorești să începi propria afacere, să confecționezi îmbrăcăminte pentru copii. Întotdeauna ai avut abilități bune pentru cusut și acum urmezi un curs profesional la școală unde ai învățat cum să confecționezi îmbrăcăminte după un șablon și acum ești capabil să creezi propriile modele. Acesta este un scop pe termen lung și analizezi cea mai bună modalitate de dezvoltare a cunoștințelor și deprinderilor care să îți permită să lucrezi pe cont propriu.

Analizați în grupul vostru cunoștințele, deprinderile și atitudinile necesare pentru a deveni un antreprenor de succes.

Cunoștințe	Deprinderi	Atitudini

FIȘĂ DE LUCRU:**Deschiderea unei afaceri proprii ca opțiune de carieră**

Ideea unei afaceri proprii este pe placul multor tineri; puteți avea multe idei noi, creatoare care se pot transforma în venituri sau poate că vă gândiți la această idee de ceva timp. În această fișă de lucru nu veți găsi informații și sfaturi de specialitate despre antreprenoriat. Scopul acestei activități este de a vă ajuta să luați în calcul această opțiune atunci când absolviți școala. Poate că nu o să fiți liber profesioniști chiar după finalizarea studiilor, dar antreprenoriatul poate fi o opțiune de viitor.

Aveți o idee?

Aveți nevoie fie de un produs pe care îl puteți produce și vinde, fie de un serviciu pe care să îl oferiți, fie de o deprindere pe care să o valorificați. Dacă aveți o idee, primul pas este să stabiliți dacă este realizabilă și vandabilă. Dacă nu aveți o idee anume, trebuie să luați în calcul:

- dacă dețineți sau vă puteți dezvolta o deprindere anume, un talent sau o abilitate prin care să puteți obține venituri;
- dacă aveți un domeniu de interes sau un hobby pe care să îl puteți dezvolta;
- dacă puteți identifica anumite lipsuri pe piața locală pe care le puteți suplini sau pentru care puteți crea o cerere.

Reflectați la un număr de idei

În grupul vostru, analizați posibilitățile de a lucra pe cont propriu și posibilele cereri din localitatea în care doriți să vă deschideți afacerea, pentru următoarele tipuri de activități pe cont propriu:

Tip de activitate	Deprinderi/experiența necesară	Nivelul actual al deprinderilor/abilități de a dezvolta deprinderile necesare pentru această activitate
Întreținerea ferestrelor		
Supravegherea copiilor		
Alimentație/catering		
Managementul –administrarea unui magazin		
Confecționarea de îmbrăcăminte		
Ideea voastră?		

Factori de luat în calcul

Dacă aveți o idee proprie, luați în calcul următorii factori:

- Există piață de desfacere pentru produsul sau serviciile pe care doriți să le oferiți?

- De unde vă procurați fondurile pentru a începe afacerea?

- Care ar putea fi consecințele pentru voi, familia voastră și stilul personal de viață?

- Unde puteți găsi sprijin referitor la aspectele legale și de începere a afacerii?

Explorarea carierei

Plan de lecție 5

Titlu	Locuri de muncă pe Internet: Site-uri specializate în oferirea de locuri de muncă.
Scop	Să formareze de abilități pentru căutarea online de locuri de muncă
Rezultatele învățării	Elevii vor înțelege ce cuprinde un site care intermediază locuri de muncă și cum pot găsi informații pe aceste tipuri de site-uri.
Pregătire și resurse	<p>Accesul la computere conectate la Internet</p> <p>Fișa de lucru: Ce e important să știm despre site-urile care intermediază locuri de muncă?</p> <p>Familiarizarea profesorului cu site-uri specializate în oferirea de locuri de muncă:</p> <p>http://www.bestjobs.ro http://www.myjob.ro http://www.ejobs.ro http://www.recutareonline.ro</p>
Metoda	<p>Explicați elevilor ce conțin site-urile specializate în oferirea de locuri de muncă. Distribuți fișa de lucru: ce e important să știm despre site-urile care intermediază locuri de muncă?</p> <p>Accesați câteva site-uri din cele enumerate mai sus și analizați împreună cu elevii ce fel de informații pot fi găsite pe aceste site-uri și cum pot fi căutate online locuri de muncă. Notați categoriile de informații pe tablă și detaliați ce rol au acestea în procesul de căutare a unui loc de muncă.</p> <p>Asistați elevii în căutarea de locuri de muncă online în funcție de diferite criterii de căutare: profesie, domeniul profesional, locație geografică, localitate etc.</p> <p>Analizați modul în care sunt prezentate ofertele de locuri de muncă online. Ce fel de informații oferă angajatorii despre organizație și post? Care sunt cerințele pentru un potențial angajat?</p> <p>Asistați elevii în crearea unui cont online în care aceștia își pot introduce CV-ul.</p>
Abordarea diferențiată	Cadrelle didactice ajută elevii și grupurile de elevi atât cât este necesar pentru a-i sprijini pe cei care nu se descurcă foarte bine și a le a oferi provocări suplimentare celor care se descurcă cel mai bine
Trecere în revistă și evaluare	Cadrul didactic supraveghează sesiunile de discuții, supraveghează dinamica de grup pe parcursul desfășurării activității și oferă feedback contribuțiilor fiecărui elev – evidențiind faptul că munca în echipă este o „deprindere” importantă pentru angajatori.
Evaluare	Din observațiile făcute, cadrul didactic va putea evalua nivelul de înțelegere a modalităților de căutare online a unor oferte de locuri de muncă.

Fișă de lucru: Ce e important să știm despre site-urile care intermediază locuri de muncă?

- Cele mai multe site-uri au o structură duală: o parte pentru angajatori și una pentru persoane care caută un loc de muncă. Primul pas este să obții un utilizator și o parolă cu care poți intra în zona utilizatorilor. La înregistrare, trebuie să dai o adresă de e-mail și câteva date personale (de exemplu, data nașterii, oraș, ocupație, domeniu de activitate). Este important să dai o adresă de e-mail existentă, pentru ca sistemul să-ți trimită un e-mail de confirmare, de unde poți să-ți activezi contul. Crearea contului este gratuită.
- Dacă dorești să consulți ofertele online, nu este obligatoriu să-ți creezi un cont. Totuși, unele site-uri îți permit să accesezi toate ofertele valabile doar după înregistrare.
- Dacă ai deja un cont, poți folosi serviciul de administrare CV. La completarea CV-ului on-line va trebui să dai mai multe date personale generale (numărul de telefon, adresă), detalii despre experiența profesională anterioară (firmă, post, domeniu, perioadă de angajare, responsabilități, realizări, referințe), detalii despre studii, aptitudini și informații privind postul dorit, așteptările legate de acesta și alte informații. Atenție la câmpurile obligatorii! În anumite cazuri poți adăuga și o fotografie la CV-ul tău.
- Unele site-uri oferă posibilitatea să trimiți și să primești mesaje prin contul creat sau să te înscrii la alerte de joburi.
- Modalitatea de căutare a locurilor de muncă poate fi organizată după mai multe criterii: cuvinte cheie, oraș, domeniu sau chiar nivel de carieră și modalitatea de angajare (full time, part time, proiecte etc.).

Explorarea carierei

Plan de lecție 6

Titlu	Informare online în legătură cu oportunități de studiu și muncă în străinătate
Scop	Familiarizarea elevilor cu site-uri care prezintă oportunități de studiu și muncă în străinătate
Rezultatele învățării	Elevii vor înțelege ce informații pot consulta în aceste site-uri și vor putea accesa online oferte de studiu și muncă în străinătate.
Pregătire și resurse	Accesul la computere conectate la Internet Notele cadrului didactic prezentate mai jos Familiarizarea profesorului cu site-uri care prezintă oportunități de studiu și muncă în străinătate: http://europa.eu.int/ploteus/portal/home.jsp http://europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=ro&langChanged=true Fișa de lucru: Găsirea unui loc de muncă în EURES
Metoda	Explicați elevilor ce conțin site-urile care oferă informații în legătură cu oportunități de studiu și muncă în străinătate. Cele două site-uri pe care le veți accesa la clasă sunt inițiate de Comisia Europeană. Accesați site-urile enumerate mai sus și analizați împreună cu elevii ce fel de informații pot fi găsite pe aceste site-uri. Notați categoriile de informații pe tablă și detaliați ce rol au acestea în procesul de căutare a unor oportunități de studiu sau locuri de muncă în străinătate. Asistați elevii în căutarea de locuri de muncă sau oportunități de studiu pe site-urile de mai sus în funcție de diferite criterii de căutare: țară, nivel educațional, nivel de salarizare, nivel de specializare, profesie, domeniul profesional, locație geografică, localitate etc. Opțional, puteți împărți elevii în mai multe grupe, fiecare având sarcina de a căuta locuri de muncă după anumite criterii. Împărțiți fișa de lucru: Găsirea unui loc de muncă în EURES. Analizați modul în care sunt prezentate online ofertele de locuri de muncă în străinătate. Care sunt diferențele între căutarea de locuri de muncă în țară raportat la căutarea de locuri de muncă în străinătate? Ce fel de abilități și cunoștințe sunt necesare pentru persoanele care vor să muncească sau să studieze în străinătate?
Abordarea diferențiată	Cadrele didactice ajută elevii și grupurile de elevi atât cât este necesar pentru a-i sprijini pe cei care nu se descurcă foarte bine și a le oferi provocări suplimentare celor care se descurcă cel mai bine
Trecere în revistă și evaluare	Cadrul didactic supraveghează sesiunile de discuții, supraveghează dinamica de grup pe parcursul desfășurării activității și oferă feedback contribuțiilor fiecărui elev – evidențiind că munca în echipă este o „deprindere” importantă pentru angajatori.
Evaluare	Din observațiile făcute, cadrul didactic va putea evalua nivelul de înțelegere a modalităților de căutare online a unor oferte de studiu și locuri de muncă în străinătate.

Notele cadrului didactic:

Portalul Ofertelor de Educație din Spațiul European - PLOTEUS

<http://europa.eu.int/ploteus/portal/home.jsp>

PLOTEUS urmărește să ajute elevii, studenții, pe cei ce caută un loc de muncă, muncitorii, părinții, consilierii carierei și profesorii să găsească informații despre oportunități de studiu în Europa. În PLOTEUS puteți găsi toate informațiile relevante despre învățarea permanentă în Europa:

- **Oferte de studiu și posibilități de formare** disponibile în întreaga Uniune Europeană. Această secțiune conține legături cu web site-uri ale **universităților** și instituțiilor de **învățământ superior**, baze de date cu **școli și cursuri de formare profesională și educația adulților**.

- **Sisteme de educație și formare:** descrieri și explicații ale diferitelor sisteme de educație din diferite țări din Europa.

- **Programe de schimb și burse (Erasmus, Leonardo da Vinci, Socrates, Tempus)** disponibile în țările europene, date de contact, proceduri de candidatură pentru burse etc.

- Tot ce trebuie să cunoașteți atunci când **călătoriți în străinătate în una din țările Europei:** costuri pentru subzistență, taxe de studii, cazare, cadrul legal și alte informații generale din țările Europei.

Notele cadrului didactic:

Rețeaua EURES (European Employment Services) - Serviciul European de Ocupare a Forței de Muncă

<http://europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=ro&langChanged=true>

EURES este o rețea de cooperare constituită din serviciile publice de ocupare a forței de muncă. Rețeaua EURES vă informează în legătură cu posturile vacante din 31 de țări europene, CV-urile candidaților interesați, ce trebuie să știți dacă doriți să locuiți și să munciți în străinătate și multe altele.

Scopul EURES este de a oferi informații, recomandări și servicii de recrutare/plasare (găsire a candidatului/locului de muncă potrivit) în beneficiul lucrătorilor și angajatorilor, precum și al oricărui cetățean care dorește să beneficieze de principiul liberei circulații a persoanelor.

EURES acoperă 31 de țări: Austria, Belgia, Bulgaria, Cipru, Danemarca, Elveția, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Grecia, Irlanda, Islanda, Italia, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburg, Malta, Norvegia, Polonia, Portugalia, Regatul Unit, Republica Cehă, România, Slovacia, Slovenia, Spania, Suedia, Țările de Jos, Ungaria.

EURES se adresează atât solicitanților de locuri de muncă interesați să se deplaseze în altă țară pentru un loc de muncă sau pentru studiu, precum și angajatorilor care doresc să recruteze personal din străinătate.

FIȘĂ DE LUCRU: Găsirea unui loc de muncă în EURES

(extras din informațiile oferite pe site-ul EURES)

Ce fel de locuri de muncă oferă EURES?

Posturile disponibile în secțiunea EURES „Căutarea unui loc de muncă” acoperă o gamă largă de ocupații și includ posturi permanente sau temporare.

Cum găsesc un loc de muncă în secțiunea EURES „Căutarea unui loc de muncă”?

Secțiunea EURES „Căutarea unui loc de muncă” are o interfață de căutare ușor de utilizat. Pentru a găsi un loc de muncă, solicitanții pot alege, de exemplu, o țară, o regiune, o profesiune, un tip de contract sau pot combina mai multe tipuri de criterii.

Posturile vacante sunt anunțate în toate limbile UE?

EURES „Căutarea unui loc de muncă” este disponibil în cele 25 de limbi UE/SEE, iar utilizatorii pot efectua căutările în oricare dintre limbi. Rețineți, totuși, că, deoarece posturile vacante anunțate pe portalul EURES sunt, în mare parte, importate direct din bazele de date naționale de posturi vacante, textul anunțului (titlul și descrierea postului) sunt, în general, în limba națională a țării sursă. Alte detalii privind postul, cum ar fi tipul de contract, experiența și nivelul de studii cerute etc. sunt traduse în toate limbile. O căutare după „Cuvinte cheie” într-una din limbi nu va face în mod necesar să apară toate posturile vacante din baza de date. Dacă, de exemplu, veți utiliza cuvântul englezesc „waiter” drept cuvânt cheie, nu veți

găsi, probabil, aceleași anunțuri ca în cazul căutării pe baza cuvântului cheie din limba franceză „serveur”. Categoriile predefinite pentru opțiunile „profesiune”, „experiență cerută”, „loc” etc. acoperă, totuși, toate versiunile lingvistice. Rețineți, vă rugăm, că fiecare angajator decide în ce limbă prezintă postul vacant în secțiunea EURES „Căutarea unui loc de muncă”. Dacă un angajator este în mod deosebit interesat de a recruta pe plan internațional, anunțul poate fi publicat într-una sau mai multe limbi diferite de limba națională a angajatorului.

Cum îmi exprim interesul pentru un anumit loc de muncă? Pot să-i contactez direct pe angajatori?

Fiecare post vacant prezintă informații privind modul de depunere a candidaturii și persoana de contact. Contactul se face fie cu un consilier EURES, care se va ocupa de candidatură, fie, în unele cazuri, direct cu angajatorul.

Managementul carierei

Plan de lecție 1

Titlu	Deprinderi pentru perioada de tranziție
Scop	Să completeze un CV
Rezultatele învățării	Elevii își vor completa CV-ul și vor înțelege avantajele de a avea un CV.
Pregătire și resurse	Modele de CV (Vezi Anexa E)
Metoda	<p>Prezentați scopul unui CV. Cereți elevilor să se împartă în grupuri mici pentru a discuta importanța unui CV, precum și informațiile care trebuie incluse.</p> <p>Facilitați o sesiune de feedback cu întreg grupul și evidențiați răspunsurile fiecărui grup.</p> <p>Enumerați informațiile necesare într-un CV:</p> <ul style="list-style-type: none"> • informații personale: nume, adresă, telefon • profilul personal • educație și formare • experiența de muncă • hobbyuri și domenii de interes • referințe <p>Oferiți modele de CV și facilitați o discuție despre profilul personal. Întrebați grupul ce anume trebuie să includă. Evidențiați deprinderile cheie: comunicarea, lucrul în echipă, rezolvarea problemelor, încrederea și hotărârea și relaționați aceste deprinderi cu realitățile din câmpul muncii.</p> <p>Explicați elevilor că CV-ul trebuie să includă deprinderile cheie pe care le dețin în capitolul referitor la informațiile personale împreună cu scopul pe care îl au. Explicați-le că un CV îi poate ajuta să „se vândă” unui posibil angajator și că trebuie să se asigure că nu fac greșeli de scriere sau de gramatică atunci când completează CV-ul.</p> <p>Alocați o perioadă anume de timp elevilor pentru completarea informațiilor personale precum și pentru furnizarea de feedback.</p> <p>Apoi se completează și celelalte secțiuni din CV (unde este posibil, elevii vor completa CV-ul în format electronic, iar dacă nu este posibil acest lucru în sesiunea pe grup, elevii trebuie să îl completeze în timpul lor liber și să îl predea cadrului didactic pentru evaluare).</p>
Abordare diferențiată	Cadrele didactice ajută elevii și grupurile de elevi atât cât este necesar pentru a-i sprijini pe cei care nu se descurcă foarte bine și a le a oferi provocări suplimentare celor care se descurcă cel mai bine
Trecere în revistă și apreciere	Cadrul didactic supraveghează sesiunile de discuții și feedback. Revizuieste calitatea CV-urilor completate și oferă feedback sau evaluare elevilor.
Evaluare	Din CV-urile elevilor, cadrul didactic va putea evalua nivelul de înțelegere a procesului și se asigură că elevii și-au scos în evidență deprinderile, abilitățile și calificările.

Managementul carierei

Plan de lecție 2

Titlu	Deprinderi pentru perioada de tranziție: Căutarea eficientă a unui loc de muncă
Scop	De a permite elevilor să-și dezvolte deprinderi de căutare a unui loc de muncă, astfel încât să fie capabili să identifice și să aplice pentru un loc de muncă potrivit.
Rezultatele învățării	Elevii vor fi capabili să identifice oportunitățile de găsimă a unui loc de muncă pe plan local Elevii vor fi capabili să aplice pentru un loc de muncă potrivit.
Pregătire și resurse	Ziare cu anunțuri de locuri de muncă Lista cu site-uri web referitoare la locuri de muncă Fișa de lucru: Deprinderile de tranziție. Analiza locului de muncă.
Metoda	Începeți activitatea prin a preciza faptul că înțelegerea celor mai bune metode de căutare a unui loc de muncă pe plan local crește șansele unui tânăr de a găsi un loc de muncă bun. Nu este niciodată prea devreme să se înceapă identificarea oportunităților de muncă, pentru ca elevii să poată identifica și analiza deprinderile și experiența de care au nevoie angajatorii. Cereți grupului să facă o listă cu locuri/modalități în care se fac anunțuri pentru locuri de muncă (presa locală, site-uri pe Internet, vitrinele magazinelor, din auzite, presa națională etc.). Când lista este finalizată, cereți grupului să evalueze aspectele pro și contra și puneți în discuție care consideră elevii că este metoda cea mai eficace. Împărțiți elevii în grupe mici și oferiți-le ziare locale cu anunțuri de locuri de muncă. Cereți fiecărui grup să aleagă un anunț și, folosind fișa de lucru „Deprinderile de tranziție: analiza locului de muncă”, să identifice deprinderile, formarea, studiile și deprinderile personale necesare pentru locul de muncă respectiv. Fiecare elev trebuie să analizeze dacă au aceste deprinderi și, dacă răspunsul este afirmativ, ce activități au întreprins care argumentează aceste deprinderi.
Abordarea diferențiată	Cadrele didactice ajută elevii și grupurile de elevi atât cât este necesar pentru a-i sprijini pe cei care nu se descurcă foarte bine și a le a oferi provocări suplimentare celor care se descurcă cel mai bine
Trecere în revistă și apreciere	Cadrul didactic supraveghează sesiunile de discuții și feedback, supraveghează dinamica grupurilor pe parcursul activității și oferă feedback contribuțiilor fiecărui elev, evidențiind că munca în echipă este o deprindere importantă pentru angajatori.
Evaluare	Din discuțiile purtate de elevi, cadrul didactic va putea evalua nivelul de înțelegere al procesului de căutare a unui loc de muncă.

Managementul carierei

Plan de lecție 3

Titlu	Deprinderi pentru perioada de tranziție: tehnici de interviu
Scop	Managementul carierei: înțelegerea nevoilor angajatorilor și a ceea ce urmăresc aceștia când interviuează candidații
Rezultatele învățării	Elevii își vor dezvolta înțelegerea despre ce înseamnă un interviu reușit și cum „se pot vinde”
Pregătire și resurse	Angajatori locali participă la simulări de interviu Suport de curs: participarea la interviu Fișa de lucru: Deprinderi pentru perioada de tranziție. Fișa de analiză a locului de muncă. Fișa de lucru: Tehnici de interviu
Metoda	<p>Explicați elevilor importanța pregătirii înainte de a merge la un interviu de angajare. Toți cei care au fost invitați pentru interviu sunt la fel de capabili să îndeplinească sarcinile respectivului loc de muncă. Scopul interviului este de a verifica deprinderile și experiența menționate în formularul de aplicare, precum și de a identifica candidatul care va putea să lucreze eficient în echipă. Mulți au eșuat la interviuri pentru că nu au știut cum „să se vândă”.</p> <p>Împărțiți elevii în grupuri mici și cereți-le să analizeze ce trebuie să facă:</p> <ul style="list-style-type: none"> • înainte de interviu; • în timpul interviului; • după interviu. <p>Obțineți feedback de la grupuri și oferiți-le fișa de lucru „Tehnici de interviu”.</p> <p>Prezentați angajatorul care va conduce simulările de interviu și prezentați grupurilor rolul locului de muncă pentru care candidează. Oferiți-le fișa deprinderilor de tranziție și cereți grupurilor să o completeze în relație cu locul de muncă identificat de angajator.</p> <p>Cereți grupului să numească un candidat pentru locul de muncă și dați-le timp să pregătească interviul.</p> <p>Joc de rol:</p> <p>Rugați-l pe angajator să conducă interviurile, cu un reprezentant al fiecărui grup în fața clasei. Explicați faptul că elevul care participă la interviu trebuie ajutat și încurajat de colegii săi.</p> <p>Amintiți-le că acesta este un exercițiu de învățare și o șansă pentru elevi de a fi intervievați de un angajator care va putea oferi feedback pozitiv precum și sugestii de îmbunătățire.</p>
Abordarea diferențiată	Cadrele didactice ajută elevii și grupurile de elevi atât cât este necesar pentru a-i sprijini pe cei care nu se descurcă foarte bine și a le a oferi provocări suplimentare celor care se descurcă cel mai bine
Trecere în revistă și evaluare	Cadrul didactic supraveghează sesiunile de discuții și feedback, supraveghează dinamica grupurilor pe parcursul pregătirii pentru jocul de rol și oferă feedback contribuțiilor fiecărui elev – evidențiind că munca în echipă este o „deprindere” importantă pentru angajatori.
Evaluare	Din observațiile făcute, cadrul didactic va putea evalua nivelul de înțelegere a procesului de interviu.

Fișă de lucru: Tehnici de interviu

Pregătire;

- analizați descrierea locului de muncă și specificările pentru candidați, pentru a afla ce anume doresc angajatorii de la un candidat și scrieți note referitoare la deprinderile pe care le aveți pentru îndeplinirea fiecărei activități din anunț.
- asigurați-vă că știți unde trebuie să mergeți și cât durează să ajungeți acolo – verificați traseele mijloacelor de transport.
- hotărâți-vă asupra hainelor pe care le veți purta – fiți elegant!
- aflați cât de multe informații puteți despre companie – de pe Internet, întrebați persoane care lucrează acolo, citiți pliante și broșuri despre companie.

Interviul;

- sosiți la timp – acordați-vă timp suficient să ajungeți acolo;
- nu uitați, prima impresie contează; când intrați în cameră, zâmbiți și stabiliți contactul vizual cu persoana care vă va intervieva;
- dacă persoana care vă intervievează vă dă mâna, nu refuzați;
- nu vă așezați până când nu vi se spune;
- stați drept, dar relaxat;
- vorbiți clar și dați răspunsuri concise;
- fiți pregătit să „vă vindeți” – evidențiați deprinderile pe care le aveți și aveți încredere în aceste deprinderi;
- ascultați cu atenție întrebările, dacă nu sunteți siguri că ați înțeles, cereți lămuriri;
- fiți exacti în răspunsuri;
- concentrați-vă pe punctele tari când răspundeți la întrebări;
- puneți întrebări despre companie – vă va ajuta să vă hotărâți dacă locul de muncă vi se potrivește; puteți face câteva însemnări înainte de interviu. Verificați lista și, dacă întrebările dumneavoastră au primit deja răspuns în timpul interviului, spuneți că nu aveți alte întrebări deoarece ați primit deja răspunsurile necesare;
- întrebați care este pasul următor și arătați-vă interesat de acest loc de muncă;
- încercați să nu fiți foarte emoționat;

După interviu;

Dacă ați reușit la interviu, este un lucru extraordinar. Dacă nu ați reușit, trebuie să rugați persoana care v-a interviuat să vă ofere feedback pentru a vă putea îmbunătăți performanța pentru următorul interviu.

Fișă de lucru: Deprinderi pentru perioada de tranziție. Fișa de analiză a locului de muncă.

Loc de muncă:

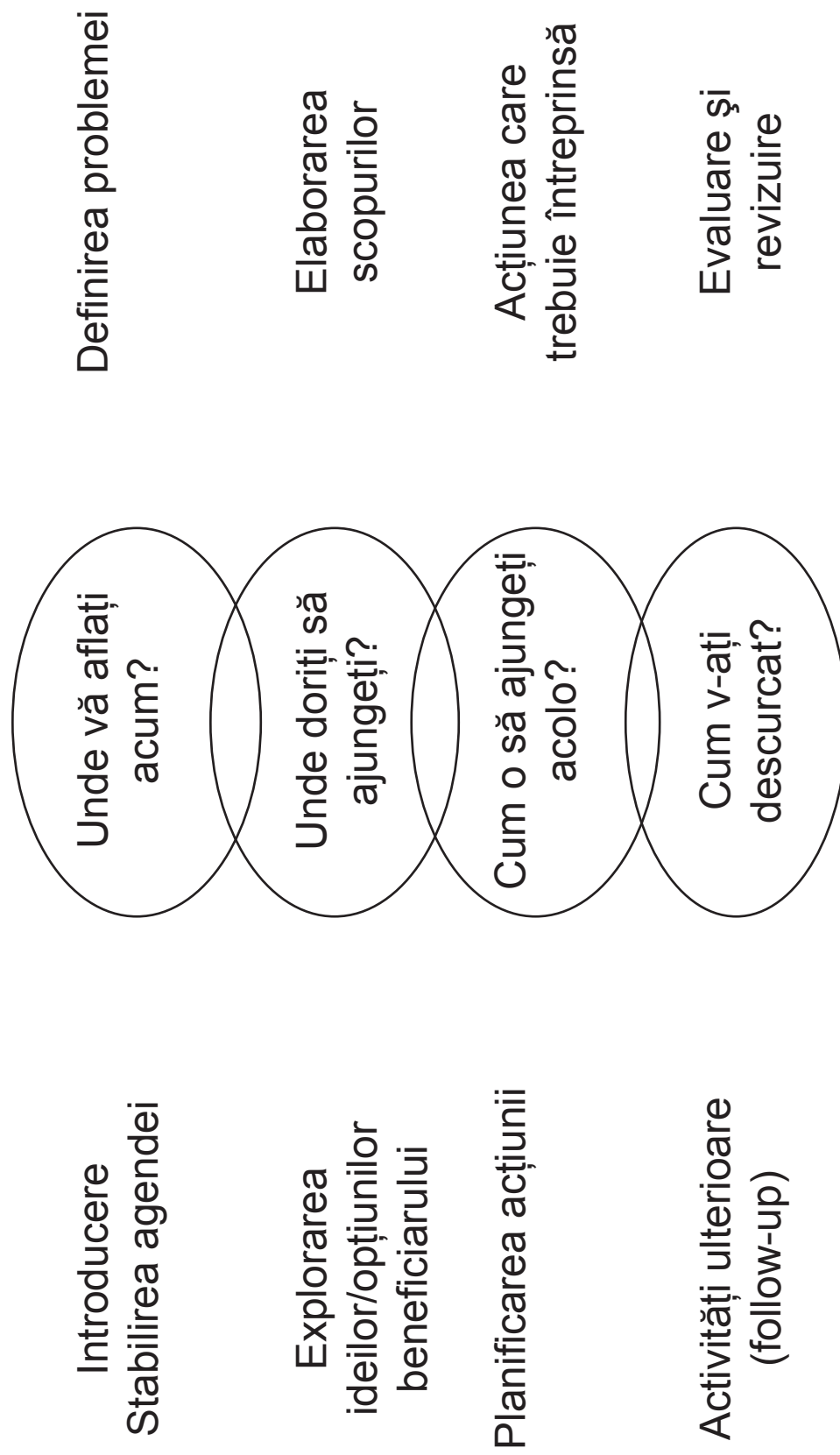
Deprinderi necesare (extrase din anunțul pentru locul de muncă și specificările pentru candidat)	Nivelul actual al deprinderilor mele (deprinderile și calificările pe care le am sau pe care sunt în curs să le obțin)	Dovezi (ce am făcut)
Deprinderi generale		
Deprinderi specifice locului de muncă		
Formare și studii necesare		
Deprinderi personale		

Fișă de lucru: Deprinderi pentru perioada de tranziție. Fișa de analiză a locului de muncă. Exemplu

Loc de muncă:

Deprinderi necesare (din anușul pentru locul de muncă și cerințele pentru candidat)	Nivelul actual al deprinderilor mele (deprinderile și calificările pe care le am sau pe care sunt în curs să le obțin)	Dovezi (ce am făcut)
Deprinderi generale „Persoană cu deprinderi excelente de servire a clienților, care are abilitatea de lucru cu publicul într-un mediu de lucru aglomerat”.	Sunt un elev politicos care dorește întotdeauna să lucreze în echipă pentru a finaliza proiectele – lucrul cu termene limită. Am luat parte la activitățile trupei de teatru a școlii. Am încredere în mine și pot participa la discuțiile la clasă.	Rapoartele școlii
Deprinderi specifice locului de muncă <ul style="list-style-type: none"> • lucru cu banii; • soluționarea reclamațiilor; • răspunsuri la întrebările clienților; • abilitatea de a folosi registrul contabil. 	Experiență anterioară de două săptămâni într-un magazin local. Am lucrat part time în timpul weekend-urilor ca vânzător de fructe și legume într-un magazin. Acest loc de muncă a implicat începerea activității dimineața devreme și lucrul cu clienții	Experiența de lucru într-un magazin local. Experiență de doi ani în servirea clienților, lucrul cu banii și rezolvarea plângerilor. Angajatorul acceptă să ofere referințe.
Formare și studii necesare <ul style="list-style-type: none"> • Nivel bun de educație generală. 	Aștept rezultatele examenelor școlare, printre materiile de examen se numără și matematica.	Raportul școlii Note școlare (se așteaptă rezultatele)
Deprinderi personale <ul style="list-style-type: none"> • deprinderi bune de comunicare; • demn de încredere, cinstit, cu spirit de inițiativă; • dispus să lucreze în afara programului; • bune abilități de lucru în echipă; 	A lucrat part time timp de doi ani ca membru într-o echipă mai mică. Prezența la locul de muncă este bună și ocazional a condus standul în lipsa proprietarului. Standul din magazin trebuie aranjat dimineața devreme și ocazional s-a deplasat la vânzătorii angro pentru a aduce marfa înainte de începerea zilei de lucru.	Raportul școlii Referințe de la angajator

Etapele unui interviu de angajare



Anexa I

Lista liceelor pilot din proiect

1. Grup Școlar Agricol Miroslava, județul Iași
2. Seminarul Teologic „Cuvioasa Paraschiva” Agapia , județul Neamț
3. Grup Școlar Dumbrăveni, județul Suceava
4. Liceul Teoretic Beceni, județul Buzău
5. Grup Școlar Forestier Rucăr, județul Argeș
6. Grup Școlar Castelu, județul Constanța
7. Liceul Teoretic „Udrea Băleanu” Băleni, județul Dâmbovița
8. Colegiul Silvic “Th. Pietraru”, județul Ilfov
9. Grup Școlar Măneciu, județul Prahova
10. Liceul Teoretic „Eftimie Murgu” Bozovici, județul Caraș-Severin
11. Grup Școlar Agricol Orțișoara, județul Timis
12. Liceul Bratca, județul Bihor
13. Grup Școlar Șuncuiuș, județul Bihor
14. Grup Școlar Agricol Cuzdrioara, județul Cluj
15. Liceul Văleni, județul Olt
16. Grup Școlar Corund, județul Harghita
17. Liceul Roșia Jiului, Fărcășești, județul Gorj
18. Liceul “Petru Rareș”, Feldioara, județul Brașov



8. Bibliografie

Dusseldorp Skills Forum and Careers Education Association of Victoria (1996, October), **Careers Education for the next Millennium** (www.dsf.org.au)

Interim report of the Working Group on 14-19 Reform in England 2005 (www.14-19reform.gov.uk)

Sampson, J.P., Palmer, M, Watts, A.G (1999) **Who Needs Guidance**, Centre for Guidance Studies (www.derby.ac.uk)

Department of Education and Skills (2003), **National Healthy School Standards: Managing Links with Careers Education and Guidance** (www.cegnet.co.uk)

Ministrul Educației și Cercetării (2005), **Aria curriculară Consiliere și orientare**, București (www.cnrop@ise.ro)

Fouad, N.A. and Bingham, R.P. (1995) **Career counselling with racial and ethnic minorities** in Walsh, W.B. and Osipow, S.H. (eds), **Handbook of Vocational Psychology, theory, research and practice**, Mahway, New Jersey: Lawrence Erlbaum associates, p344)

Ministerul Educației și Cercetării (2004), **Cod etic și standarde de calitate în consilierea carierei**, București (www.cnrop@ise.ro)

Centre for Guidance Studies Review 2002 EPPI –Centre review www.ceg.net.co.uk

Birmingham and Solihull Connexions see their website: [www, Birmingham and Solihull Connexions](http://www.birminghamandsolihullconnexions.co.uk)

„The Case for Careers Education and Guidance for 14 -19 year olds” Marion Morris, 2004 National Federation for Educational Research. www.nfer.ac.uk/publications

„Cod Etic și Standarde de Calitate în Consilierea Carierei”, Institutul de Științe ale Educației, Centrul Național de Resurse Pentru Orientare Profesională. Euroguidance, 2004

„Implications of Connexions for Careers Education and Guidance in Schools” July 2000 NICEC (National Institute for Careers Education and Counseling) & CRAC (Careers Research and Advocacy Centre) www.crac.org.uk/nicec/publications

„Ghidul de metodologie de formare activă pentru formatori”-publicat în cadrul proiectului „Asistență tehnică pentru sprijinirea capacității instituționale a CNFP”

Website-uri utile

www.CAPP.ISE.ro

www.euroguidance.ise.ro

www.ospzdise.ro manual

www.go.ise.ro instrumente de autoevaluare

www.CEGNET.co.uk Rețeaua de educație și orientare în carieră

www.careersscotland.co.uk