



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

Investește în oameni !

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013

Axa prioritară 2 – „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție: 2.1. „Tranziție de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: Student azi! Profesionist maine! - Îmbunătățirea procesului de inserție pe piața muncii a studenților din domeniile tehnic / economic / medical veterinar (IMPULS)

Codul proiectului: POSDRU/160/2.1./S/139928

ANEXA I.28

UNIVERSITATEA ROMÂNNO-AMERICANĂ

Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră



REGULAMENT

DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE AL

CENTRULUI DE CONSILIERE ȘI ORIENTARE ÎN CARIERĂ



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

Capitolul I. DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Prezentul Regulament este elaborat în baza prevederilor Ordinului nr. 3070 al ministrului educației și cercetării științifice, privind organizarea studiilor universitare de licență.

Art. 2. Universitatea Româno-Americană se conformează și aplică dispozițiile Ordinului M.E.C.S nr. 3070/2015 care prevede înființarea de către univervități a centrelor de consiliere și orientare în carieră.

Art. 3. În condițiile actualei strategii naționale de dezvoltare a sistemului de formare academică și profesională a tinerilor, nevoia consilierii acestora în luarea deciziilor adecvate pentru structurarea propriei traiectorii de formare profesională reprezintă o importanță majoră, fiind unul dintre dezideratele Universității Româno-Americane.

Capitolul II. MISIUNEA ȘI ROLUL CENTRULUI DE CONSILIERE ȘI ORIENTARE ÎN CARIERĂ

Art. 4. Misiunea Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră este de a contribui la formarea profesională a studenților și tinerilor absolvenți ai Universității Româno-Americane, sprijinind procesul de planificare și dezvoltare a carierei acestora.

Art. 5. Principala sarcină a Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră este facilitarea integrării socio-profesionale a tinerilor studenți și absolvenți prin furnizarea de informații despre piața muncii, educației și formării, implicarea studenților și absolvenților în stagii de mobilități și vizite de studiu, conectarea mișcării universitare la dinamica internă și internațională de profil.

Art. 6. Definiția profesiei de *consilier al carierei*. Consilierul carierei este persoana care, în virtutea pregătirii sale de specialitate, oferă informații, consiliază și orientează pe cei interesați de domeniul educației/formării profesionale inițiale și continue, alegerii carierei, integrării socio-profesionale etc., în scopul obținerii unei maxime compatibilizări între interesele, valorile,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

aptitudinile și aspirațiile personale și profesionale ale individului, lumea muncii și cerințele sociale.

Art. 7. Consilierul carierei este persoana care:

- a). asistă persoanele consiliate în descoperirea și utilizarea ofertei: de educație, de formare profesională și de muncă;
- b). asistă persoanele consiliate în elaborarea planului de carieră și în evidențierea posibilităților de dezvoltare ale acestuia;
- c). asigură o potrivire cât mai bună între interesele, abilitățile și aspirațiile individului și cerințele pieței muncii;
- d). informează persoanele consiliate despre ocupațiile existente (descrierea acestora, calitățile necesare, salariul estimativ etc.), în formă orală, scrisă, video, grafică sau în orice alt mod de diseminare;
- e). oferă persoanelor consiliate informații suplimentare necesare despre ocupațiile pe care acestea le aleg;
- f). sprijină persoanele consiliate în procesul de căutare a unui loc muncă (surse de găsimă a locurilor de muncă vacante, tehnici de întocmire a CV-ului și a scrisorii de intenție, prezentarea la un interviu);
- g). ajută persoanele consiliate în luarea deciziilor potrivite (într-un context dat) pentru viața lor profesională;
- h). asigură tranziția de la școală către muncă și viața socială a persoanelor consiliate.

Consilierul carierei NU ESTE:

- a). **(Psiho)Terapeut.** Consilierul carierei deține o serie de cunoștințe de consiliere psihologică, dar demersul lui merge până la un anumit punct, fără a intra în procesul de terapie propriu-zisă a persoanelor consiliate. Serviciul de terapie psihologică face obiectul altor



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnică
din București

profesioniști care lucrează în cabinetele de psihoterapie sau alte centre specializate etc;

b). Responsabil cu resursele umane într-o instituție. Populația țintă a celor două profesii este diferită: consilierul carierei lucrează atât cu persoane care au un loc de muncă, cât și cu cele care sunt în căutarea unui alt loc de muncă, șomeri etc., iar directorul responsabil cu resurse umane se ocupă doar de angajații Universității. Activitățile desfășurate de cele două categorii profesionale sunt diferite: consilierul se ocupă de sprijinirea autocunoașterii clienților săi, dezvoltarea carierei, managementul informațiilor etc., iar persoana însărcinată cu managementul resurselor umane desfășoară activități centrate pe diagnoză și intervenție organizațională, evaluarea performanțelor angajaților etc.

Art. 8. Categoriile de informații pe care trebuie să le ofere consilierii:

- a). informații generale despre ofertele de educație ale Universității;
- b). informații despre ofertele de educație non-formale, informale, *e-learning*, educația la distanță, formarea continuă;
- c). informații cu privire la metodele și tehnicile de găsire a unui loc de muncă;
- d). informații despre dinamica pieței forței de muncă.

Art. 9. Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră contribuie la procesul amplu de formare al tinerilor studenți și absolvenți ai Universității prin implicarea tuturor actorilor relevanți pentru examinarea și promovarea a ceea ce este de valoare și important în dezvoltarea profesională a acestora.

Art. 10. Grupul țintă al Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră îl reprezintă atât absolvenți de liceu, cât și studenți și tineri absolvenți ai Universității Româno-Americane.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

Art. 11. Rolul Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră este de a servi nevoilor de informare, motivare și cunoaștere personală a tinerilor, în vederea indentificării și atingerii aspirațiilor lor academice și profesionale astfel:

- (a) Personalul Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră sprijină tinerii Universității în vederea identificării și realizării planurilor profesionale de viitor;
- (b) Centrul oferă consiliere cu privire la identificarea aptitudinilor pe care tinerii le dețin și îndrumarea în vederea alegerii specializării optime pe baza rezultatelor unor teste psiho-sociologice speciale;
- (c) Centrul organizează cursuri de pregătire și dezvoltare profesională, intermediază plasarea tinerilor în marile companii naționale și multinaționale din țară și străinătate încă din timpul perioadei de studiu;
- (d) Centrul informează tinerii cu privire la evenimente naționale și internaționale privind domeniul lor de studiu și îi consiliază în vederea completării aplicației.

Capitolul III. OBIECTIVELE ȘI ACTIVITĂȚILE CENTRULUI DE CONSILIERE ȘI ORIENTARE ÎN CARIERĂ

Art. 12. Obiectivele Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră din cadrul Universității Româno-Americane:

(1). Consilierea absolvenților de liceu cu privire la identificarea facultății din cadrul Universității Româno-Americane ce este cea mai apropiată de aspirațiile profesionale și aptitudinile candidatului, identificare realizată pe baza testelor psiho-sociologice efectuate; orientarea și consilierea elevilor/studentilor astfel încât aceștia să fie capabili să își poată planifica și gestiona în mod optim propriul traseu educațional.

(2). Consilierea studenților Universității Româno-Americane, privind:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

- a.) reducerea abandonului universitar cauzat de motive profesionale sau de orientare în carieră, precum și de motive personale sau de adaptare la mediul universitar;
- b.) orientarea și consilierea studenților/masteranzilor astfel încât aceștia să fie capabili să își poată planifica și gestiona în mod optim propriul traseu educațional, consiliere bazată pe rezultatele testelor psiho-sociologice efectuate;
- c.) activitățile de practică, internship, voluntariat realizate prin și cu susținerea instituțiilor și companiilor partenere;
- d.) realizarea aplicațiilor pentru burse, seminarii, conferințe, școli de vară;
- e.) realizarea aplicațiilor pentru locuri de muncă.

(3). Consilierea absolvenților prin :

- a). facilitarea relației dintre studenți și piața muncii, astfel încât aceștia să cunoască nevoile și provocările reale ale pieței muncii;
- b) coordonarea și sprijinirea activității Asociației absolvenților;
- c). diseminarea de informații privind angajatorii și cererea locurilor de muncă de pe piață.
- d) creșterea angajabilității studenților în domeniile de studiu absolvite.

Art. 13. Pentru realizarea obiectivelor propuse, Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră va avea următoarele **activități**:

(1). activități de informare a studenților:

- a.) constituirea listelor de discuții pe facultăți pentru studenți și absolvenți;
- b). postarea pe liste a informațiilor cu privire la activitățile extracuriculare din cadrul Universității;
- c). postarea pe liste a informațiilor cu privire la cursurile profesorilor invitați să susțină prelegeri în cadrul Universității Româno-Americane;
- d). postarea pe liste a informațiilor despre burse, seminarii, conferințe, școli de vară;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

e). afișarea informațiilor utile pentru studenți în locuri special destinate informării studenților cu privire la activitățile și acțiunile Centrului.

(2). activități de testare psiho-sociologică:

- a.) interviuarea studenților cu privire la aspirațiile lor profesionale;
- b.) aplicarea testelor de identificare a aptitudinilor și competențelor profesionale;
- c.) interpretarea rezultatelor testelor;
- d.) informarea studenților cu privire la aptitudinile și competențele rezultate prin aplicarea și interpretarea testului psiho-sociologic.

(3). activități de formare profesională:

- a). organizarea de cursuri/traininguri în vederea dezvoltării personale a tinerilor;
- b). realizarea de parteneriate pentru stagii de practică/internshipuri cu instituții și companii mari din România;
- c). selectarea studenților, în baza unor teste, precum și a cerințelor impuse de ofertanții de locuri de practică/internship;
- d). invitarea unor reprezentanți ai instituțiilor/ companiilor partenere pentru susținerea unor prelegeri despre instituțiile/companiile respective;
- e). organizarea în cadrul Universității Româno-Americane a unor prezentări ale marilor organizații studențești specializate pe diferite domenii de studiu, similare facultăților din cadrul Universității;
- f). organizarea în cadrul Universității Româno-Americane a unui târg anual de joburi

(4). Alte activități specifice centrului:

- a) realizarea *Ghidului de carieră*;
- b) consilierea privind întocmirea Curriculum Vitae-ului, a scrisorii de motivație și a altor documente necesare unei aplicații;
- c) consilierea individuală pentru prezentarea la interviuri de selecție în vederea ocupării unui loc de muncă;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

- d) informații privind ofertele de locuri de muncă prin colaborare cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, precum și alte agenții sau organizații specializate în acest domeniu.
- e) capacitarea întregii comunități academice în implementarea metodei interactive și inovatoare de învățare de tipul întreprindere simulată
- f) sprijinirea implementării proiectelor finanțate din fonduri europene în care instituția este cooptată și care au legătură directă cu atribuțiile CCOC
- g) dezvoltarea și consolidarea unei rețele de bune practici privind gestiunea relației mediul academic -piața muncii la nivel local, regional și național.

Capitolul III. ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA CENTRULUI DE CONSILIERE ȘI ORIENTARE ÎN CARIERĂ

Art. 14. (1). Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră din cadrul Universității Româno-Americane va fi condus de un director aflat în subordonarea Rectorului Universității Româno-Americane sau a unui reprezentant desemnat de acesta.

(2). Directorul Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră din Universitatea Româno-Americană este numit de Rector, cu aprobarea Senatului Universității.

(3). Pentru îndeplinirea obiectivelor cuprinse în Art. 9 al prezentului Regulament, Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră din cadrul Universității Româno-Americane va avea în componență următorul personal:

- a) un director, care are ca principale atribuții coordonarea Centrului și intermedierea relațiilor dintre acesta și instituțiile/companiile partener;
- b) un specialist în relații cu publicul care ajută directorul în realizarea obiectivelor Centrului;
- c) un psiho-sociolog, care lucrează în special în domeniul realizării și interpretării testelor personalizate;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

- d) secretară, care să realizeze partea administrativă a activităților, precum și moderarea listelor de discuții.

Art. 15. În cadrul structurilor Universității Româno-Americane, răspunderea privind organizarea și realizarea programelor de consiliere academică și profesională revine Directorului Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră.

Capitolul IV. DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE

Art. 16. Regulamentul inițial a fost aprobat de Senatul Universității Româno-Americane în ședința Senatului Universității din data 20 decembrie 2005. *Prezentul regulament reprezintă o reactualizare a celui inițial și constituie o propunere ce va fi supusa dezbaterii și ulterior reaprobării Senatului Universității.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



Universitatea Politehnică
din București

UNIVERSITATEA ROMÂNNO-AMERICANĂ

Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră



ORGANIGRAMA

CENTRULUI DE CONSILIERE ȘI ORIENTARE ÎN CARIERĂ



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră face parte din structura organizatorică a Universității Româno-Americane, desfășurându-și activitățile în colaborare cu Prorectorul cu Relații Internaționale și Promovare a Imaginii Universității.

Pentru îndeplinirea obiectivelor cuprinse în Art.12 al Regulamentului de organizare și funcționare al Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră din cadrul Universității Româno-Americane este nevoie de următorul personal calificat:

- a). **un director**, care are ca principale atribuții coordonarea Centrului și intermedierea relațiilor dintre acesta și instituțiile/companiile partenere;
- b). **consilieri de carieră pe facultăți** care ajută directorul în realizarea obiectivelor Centrului;
- c). **un psiho-sociolog**, care lucrează în special în domeniul realizării și interpretării testelor personalizate;
- d). **o secretară**, care să realizeze partea administrativă a activităților, precum și moderarea listelor de discuții.

În vederea atingerii obiectivelor Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră au fost numiți consilieri de carieră pentru fiecare Facultate din cadrul Universității Româno-Americane. Aceștia vor ajuta directorul Centrului în realizarea activitatilor propuse și vor contribui activ la buna desfășurare a implementării prezentului Program de activitate.

Consilierii de carieră pe facultăți au ca principale atribuții consilierea studenților din cadrul Facultății care i-au desemnat drept consilieri, contactarea instituțiilor/organizațiilor/companiilor din domeniul lor de specializare în vederea obținerii de internshipuri și organizării de evenimente/prezentări în cadrul Universității, precum și informarea studenților cu privire la posibilități de perfecționare și dezvoltare profesională pe respectivul domeniul de specializare.

Consilierii de carieră pe facultăți se găsesc la sediul Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră din cadrul Universității Româno-Americane, prin rotație,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

în baza unui program prestabilit, afișat la panoul de informare pe probleme de carieră.

UNIVERSITATEA ROMÂNNO-AMERICANĂ

Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră



GLOSAR DE TERMENI UZUALI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOS DRU

Universitatea Politehnica
din Bucuresti

ARIA CURRICULARĂ CONSILIERE ȘI ORIENTARE

Componentă a Planului de învățământ, introdusă în Curriculum-ul național din România începând cu anul 1998 pentru a oferi un program de educație pentru carieră elevilor din toate nivelurile de învățământ. Se urmărește prin această arie curriculară pregătirea elevilor pentru o bună inserție socială și profesională, dezvoltarea personală a acestora în consens cu interesele, aspirațiile și capacitățile proprii. Obiectivele educaționale sunt: autocunoașterea elevilor, informarea cu privire la oportunitățile de dezvoltare a carierei personale, dobândirea tehnicilor de muncă intelectuală, a tehnicilor de găsire a unui loc de muncă, rezolvarea problemelor de comunicare între elevi etc.

CIO

Centre de Informare și Orientare – Centre de consiliere care funcționează în instituțiile de învățământ superior pentru cadre didactice, studenți, aspiranți și absolvenți. Centrele sunt înființate prin ordin al ministrului ca *Departamente de consultanță pentru alegerea rutei profesionale și plasamentul pe piața muncii*, și au relații de colaborare cu asociațiile studențești, organizații nonguvernamentale și/sau nonprofit, furnizori de formare profesională, agenți economici, asociații patronale. Principala sarcină a centrelor este facilitarea integrării socio-profesionale a tinerilor absolvenți prin furnizarea de informații despre piața muncii, educației și formării, implicarea studenților și profesorilor în stagii de mobilități și vizite de studiu, conectarea mișcării universitare la dinamica internă și internațională de profil.

CONSILIERUL CARIEREI

Persoana calificată (prin studii superioare speciale) care asistă clienții în managementul propriei cariere: oferă informații, acordă consultanță, consiliere, orientare, evaluare și sprijin pentru construirea și dezvoltarea planului personalizat pentru carieră, prin activități de autocunoaștere, dezvoltare și diversificare a strategiilor de învățare, dezvoltarea abilităților de a face față



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOSDRU

Universitatea Politehnica
din Bucuresti

tranziției de la mediul educațional la piața muncii, autoevaluare și luarea deciziilor, conștientizarea șanselor și oportunităților de (re)inserție socio-profesională, instruire și formare continuă sau complementară.

Consilierul carierei își poate desfășura activitatea în domeniul educațional: a) la nivel preuniversitar (cabinete de asistență psihopedagogică / cabinete OSP); b) la nivel universitar (cabinetele de informare și consiliere din universități), în cadrul oficiilor de forță de muncă și șomaj (consilier pentru îndrumare și orientarea profesională), în instituții private sau alte instituții de stat de profil.

Grupurile țintă vizate prin acest proces includ: elevi, studenți, tineri, adulți / șomeri, persoane defavorizate socio-cultural, persoane cu deficiențe etc. și care întâmpină dificultăți în luarea și punerea în practică a deciziilor cu privire la opțiunile de viitor și integrarea socio-profesională.

ORIENTARE ȘCOLARĂ ȘI PROFESIONALĂ

Orientare școlară și profesională reprezintă sistemul de activități și măsuri care vizează cunoașterea elevilor din punct de vedere psihologic, pedagogic, medical, familial, social, cât și desfășurarea pe durata întregii școlarități a unor acțiuni educative de pregătire a elevilor pentru efectuarea unor opțiuni corecte și realiste, în concordanță cu potențialul individual și cerințele vieții sociale. Orientare școlară și profesională este un proces educativ cu caracter interdisciplinar și impune desfășurarea unei munci în echipă și utilizarea unor metode, tehnici și instrumente specifice. Orientarea școlară o precede pe cea profesională, ambele fiind componente ale consilierii carierei. În perioada contemporană conceptul de *informare*, *consiliere* și *orientare* s-a extins, incluzând întregul sistem de acțiuni care sprijină dezvoltarea personalității individului și integrarea sa socio-profesională.

Orientarea școlară presupune acordarea unui sprijin sistematic elevilor și studenților în cadrul procesului educativ și de informare care le permite acestora:

- să beneficieze de oferta de educație și formare a sistemului de



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

învățământ public și privat,

- să se cunoască pe sine, să ia decizii și să facă alegeri în consens cu propriile interese, aspirații, posibilități personale etc.,
- să se raporteze realist la dinamica socială, economică și a pieței muncii.

EVALUARE / TESTARE PSIHOLAGICĂ

Evaluarea psihologică este un proces complex de rezolvare de probleme, care presupune înțelegerea comportamentelor și stărilor afective ale clientului, prin folosirea de metode și tehnici formale și informale (instrumente standardizate sau nestandardizate, interviuri, scale de personalitate, chestionare, observația comportamentală etc.) care permit emiterea unor judecăți psihologice despre un individ particular. Evaluarea se poate face individual sau în grup. Evaluarea psihologică implică colectarea de informații, identificarea nevoilor personale, clarificarea resurselor individuale și organizaționale disponibile în vederea creșterii auto-conștientizării, a înțelegerii aspectelor legate de propria carieră, a stabilirii scopurilor de învățare etc.

Evaluarea este mai mult decât testarea psihologică, incluzând-o pe aceasta.

Testarea psihologică este o măsură obiectivă și standardizată care implică folosirea unor instrumente standardizate de măsurare (teste de inteligență, personalitate, sănătate mentală etc. inclusiv teste computerizate) în scopul observării și înregistrării comportamentului individului.

Rezultatele obținute sunt interpretate în scopul realizării unei evaluări psihologice, diagnoze și recomandării unor noi comportamente sau demarării unei conduite de tratament. Se pot evalua abilitățile cognitive sau / și intelectuale, caracteristicile de personalitate, interesele, atitudinile, stările emoționale, aspectele motivaționale, funcționarea neuropsihologică etc. Abilitatea de a administra și interpreta teste psihologice implică o formare academică ce oferă informații despre construcția de teste, interpretări statistice, teorii ale personalității, diferențe individuale, psihopatologie, psihodiagnoză etc. După Anastasi (1990) testarea psihologică este „o măsură obiectivă și



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOS DRU

Universitatea Politehnică
din București

standardizată a unei unități de comportament”.

Evaluarea psihologică profesională include și interviul, culegerea de informații de natură personală, medicală etc. Oricum, rezultatele la un test psihologic sunt rareori folosite singure, fără alte informații. Testele sunt complementare cu alte metode și tehnici de investigație, cu care trebuie corelate.

PLANIFICAREA ȘI DEZVOLTAREA CARIEREI

Planificarea carierei este procesul de identificare a pașilor care trebuie parcurși pentru *dezvoltarea carierei* și presupune stabilirea obiectivelor, acțiunilor care vor fi realizate, resurselor necesare (umane, financiare), termenelor, responsabilităților, rezultatelor concrete așteptate, eliminarea obstacolelor. În cadrul unui program de consiliere a carierei planificarea se desfășoară după etapele de autocunoaștere și explorare ocupațională, educațională.

Planificarea carierei include aspecte ce țin strict de locul de muncă, dar și activitățile de timp liber, viață personală etc. În vederea realizării unei planificări a carierei este necesară o privire în perspectivă, care să puncteze aspecte precum: scopul în viață, imaginea de sine, tipul de muncă dorit, relațiile cu ceilalți, tipul de locuință dorită, realizările globale de pe parcursul vieții.

Dezvoltarea carierei este un proces de învățare și adaptare la diferite roluri exercitate de către o persoană pe parcursul vieții, include diferite stadii, aflate în succesiune cronologică și presupune medierea între factorii de personalitate și cerințele sociale, în beneficiul individului. Acest proces cuprinde totalitatea factorilor psihologici, sociologici, educaționali, fizici, economici care combinați influențează natura și importanța muncii pe parcursul întregii vieți a unei persoane.

SERVICII DE INFORMARE, CONSILIERE ȘI ORIENTARE

Serviciile de informare, consiliere și orientare reprezintă ansamblul activităților profesionale desfășurate de consilier la cererea clientului, pe parcursul relației de consiliere. Beneficiind de aceste servicii, clientul va deveni



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnică
din București

capabil să se informeze asupra lumii profesiilor și pieței muncii, să ia decizii și să facă alegeri profitabile pentru propria carieră, să-și planifice ascensiunea și dezvoltarea profesională, să comunice eficient, să-și controleze stresul și să facă față obstacolelor intervenite în carieră. Serviciile de consiliere sunt reglementate contractual, sunt incluse în fișa postului și trebuie să respecte cerințele deontologice prevăzute de codul etic al consilierului și standardele de calitate adiacente

CONSILIERE INDIVIDUALĂ

Relația de consiliere individuală se stabilește între un consilier și o altă persoană aflată temporar în rolul de client - și are următoarele caracteristici: este o activitate desfășurată de profesioniști, fundamentată de teorii, modele și care utilizează metode specifice, o formă confidențială de ajutor în vederea dezvoltării personale, identificării și clarificării problemelor clientului, o relație specială de comunicare, ascultare activă și respect reciproc. Sarcina consilierii individuale este de a oferi clientului oportunitatea de a explora, descoperi și clarifica modalități de a trăi viața cu satisfacție și sentimentul împlinirii personale.

În funcție de pregătirea de specialitate a practicianului, există mai multe abordări ale demersului de consiliere individuală, uzând de metode și tehnici specifice (centrarea pe client, psihodinamică, umanistă, cognitiv-comportamentală, integrativă / eclectică etc.). În funcție de scopurile pentru care clientul solicită ajutorul, există mai multe tipuri de consiliere individuală: informațională, educațională, de dezvoltare personală, suportivă, de carieră (vocațională / OSP), de criză, pastorală etc.

CONSILIERE DE GRUP

Relația de consiliere de grup se stabilește între un consilier și mai multe persoane aflate temporar în rolul de clienți - și are următoarele caracteristici: este o activitate desfășurată de profesioniști (unul sau o echipă de doi



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOS DRU

Universitatea Politehnică
din București

consilierii), fundamentată de teorii, modele și care utilizează metode specifice, o formă confidențială de oferire a ajutorului în vederea identificării și clarificării problemelor și dezvoltării personale a membrilor grupului, o relație specială de comunicare de grup, ascultare activă și respect.

Sarcina consilierului este de a facilita relațiile și schimburile reciproce dintre membrii, de a întări coeziunea grupului, de a stimula învățarea și exersarea comportamentelor sociale dezirabile, de a oferi informații / orientare / evaluare / sprijin în vederea dezvoltării personale a fiecărui individ pentru a face față provocărilor vieții cotidiene pe plan personal, familial, social, profesional.

Metodele și tehnicile de consiliere de grup pot varia în funcție de categoriile de probleme ale clienților, specificul socio-cultural al acestora, abordarea teoretică adoptată de consilier etc.

În funcție de tipurile de activități pe care și le propune, grupurile pot fi: *de lucru* (rezolvarea unei sarcini concrete), *de sprijin* (pentru ameliorarea unor probleme personale cum ar fi dependența de alcool, droguri, criză emoțională, alegerea unei carierei etc.), *de formare* (pentru pregătirea / specializarea într-un anumit domeniu).

CONSILIEREA LA DISTANȚĂ / ON LINE

Consilierea la distanță implică intermedierea relației de consiliere pentru a permite comunicarea la distanță consilier-client / clienți, atunci când circumstanțele fac acest proces necesar sau avantajos.

Mijloacele care mediază relația de consiliere la distanță (individuală sau de grup) pot fi de următoarele tipuri: a) pe suport hârtie și transmitere prin poștă (ziare, pliante, cărți, scrisori etc.); b) pe suport audio / video - mijloace media (telefon, fax, radio-TV); c) pe suport electronic - mijloace informatice (calculator, conectare Internet, adresă e-mail, adresă *web*, *chat*, forum de discuții, video-conferință).

Interacțiunea în cadrul consilierii la distanță poate fi sincronă (de exemplu prin telefon, atunci când există o mică sau nici o întârziere în timp între



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

răspunsurile consilierului și clientului / clienților) sau asincronă (de exemplu prin poștă, atunci când există o întârziere în timp între răspunsurile consilierului și clientului / clienților).

Avantajele procesului de consiliere la distanță constau, în principal, în: ușurința și rapiditatea stabilirii unui contact consilier-consiliat, accesibilitatea serviciilor de consiliere, posibilitatea clientului de a urma singur sau cu sprijin minim diferite faze ale procesului de consiliere.

Dezavantajele se referă la „dezumanizarea” relației de consiliere prin lipsa comunicării *face-to-face*, la necesitatea existenței unei minime dotări tehnice și a cunoștințelor de utilizare a acestora.

Consilierea on line implică intermedierea relației de consiliere cu ajutorul resurselor și tehnologiilor informatice pentru a permite comunicarea la distanță consilier-client / clienți, atunci când circumstanțele fac acest proces necesar sau avantajos.

Facilitarea contactului consilier-client se realizează prin intermediul calculatorului conectat la Internet la care trebuie să aibă acces atât consilierul, cât și clientul / clienții. Modalitățile concrete prin care se poate realiza acest tip de consiliere sunt:

- Comunicare sincronă: *chat*, video-conferință.
- Comunicare asincronă: *email*, forum / liste de discuții.

Alte resurse electronice care facilitează procesul de consiliere *on line* și care pot fi utilizate fie independent de către client, fie cu consultanța consilierului sunt: motoarele de căutare, bazele de date, simulările computerizate, paginile *web*, buletinele informative etc.

Grupul țintă al consilierii *on line* îl reprezintă toate categoriile de vârstă precum și toate tipurile de problemele specifice și consilierii *face-to-face*. Cu toate acestea, de consilierea *on line* pot beneficia numai indivizii care au cunoștințe și abilități de utilizare a calculatorului / *Internet*-ului. Sunt favorizate prin acest tip de consiliere persoanele timide, persoanele foarte ocupate și care nu dispun de timp pentru deplasarea în vederea unei consilieri



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOS DRU

Universitatea Politehnica
din Bucuresti

face-to-face, persoanele cu dizabilități fizice, cele cu reședință în zone defavorizate sau cele care nu au un cabinet de consiliere în raza domiciliului.

CARIERĂ PROFESIONALĂ

Carierea profesională reprezintă parcursul profesional format din ocupații succesive asumate de un individ în termenii aceleiași ocupații de bază. Pregătirea pentru carieră se face obligatoriu pe căi formale (școlarizare, formare continuă), dar și informale (studiu individual, experiență de muncă în alt domeniu sau pe altă poziție ierarhică). Conceptul cu semnificație pentru zona profesională trebuie delimitat de cel peiorativ din expresia “a face carieră”.

CONSILIEREA CARIEREI ADULȚILOR

Abordarea tradițională a consilierii carierei adulților definește procesul ca un demers de sprijinire a deciziilor cu privire la carieră, clarificare a scopurilor și oportunităților profesionale, administrare și interpretare de teste pentru a evalua abilitățile și interesele personale în vederea (re)profesionalizării și (re)integrării pe piața muncii. Abordarea modernă schimbă perspectiva asupra caracteristicilor consilierii carierei văzută ca un proces interpersonal prin care adulții sunt asistați continuu de către un profesionist în vederea adaptării la mediul schimbător al pieței muncii, dezvoltării carierei, integrării și rezolvării conflictelor dintre rolurile profesionale și alte roluri pe care adultul le joacă în viața socială și familială. Grupul țintă al consilierii carierei adulților îl reprezintă eșantionul de populație cu vârste cuprinse între 18 și 65 de ani (sau peste 65), cu diferite grade de calificare și experiență profesională. Prin informare, consiliere și orientare se încearcă o cât mai bună compatibilizare între resursele, cerințele, aspirațiile, valorile și interesele adultului și oferta reală din domeniul educației, formării și (re)integrării socio-profesionale.

CONSILIER ȘCOLAR

Consilier școlar / Profesor psihopedagog care activează în cadrul



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOS DRU

Universitatea Politehnica
din Bucuresti

Centrului de Asistență Psihopedagogică sau cabinetelor școlare de specialitate. Pe postul de profesor psihopedagog / consilier școlar este angajat - de regulă - un profesor cu specializarea în psihologie, pedagogie, psihopedagogie, asistență socială, sociologie sau pedagogie socială. Atribuțiile acestuia sunt de natura activităților de consiliere individuală și de grup cu elevii (examinare, orientare, evaluare, informare privind lumea profesiilor), activitate didactică (predare 2-4 ore în specialitate), participare la comisii metodice ale profesorilor și lectorate cu părinții, strângerea legăturilor cu comunitatea. Rolul de interfață între școală și mediul de afaceri este îndeplinit prin colaborarea cu persoane și instituții reprezentative pentru diferite domenii de interes, ceea ce conduce la actualizarea informațiilor despre piața locală a muncii, identificarea tendințelor de creare și valorificare a oportunităților de studiu, muncă, timp liber și viața comunitară. Consilierul școlar trebuie să aibă o bună legătură profesională cu consilierul de ocupare a forței de muncă și cu cel din învățământul superior, pentru dezvoltarea unei platforme de ajutor specializat al beneficiarilor de educație permanentă.

MANAGEMENTUL INFORMAȚIILOR

Managementul informațiilor despre educație este un proces de colectare, pre-prelucrare, administrare și asistare a clienților pentru utilizarea informațiilor în scopul alegerii traseului de educație și formare, pentru a-și face planuri educaționale și a se pregăti pentru educația post-academică prin elaborarea și implementarea unor strategii personale de acțiune.

Managementul informațiilor despre formarea continuă este un proces de colectare, pre-prelucrare, administrare și asistare a clienților pentru utilizarea informațiilor din domeniul formării continue, care apare ca rezultat al progresului tehnologic, dinamicii profesiilor, schimbărilor intervenite în plan managerial și al organizării economice. Procesul de pregătire și formare prin anumite stagii, după pregătirea academică inițială are două scopuri: 1) evitarea marginalizării profesionale pe piața forței de muncă ca rezultat al perimării formării inițiale și 2) sporirea participării indivizilor la viața socială, culturală și economică a comunității din care



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOSDRU

Universitatea Politehnica
din Bucuresti

fac parte. Acest concept își propune să arate cum se poate dezvolta creativitatea, abilitățile de rezolvare a problemelor, cum se pot învăța noi tehnologii etc.

Managementul informațiilor despre carieră este un proces de colectare, prelucrare, administrare și asistare a clienților privind implementarea și monitorizarea planurilor de carieră, întreprinse de un individ sau împreună cu organizația în care lucrează. Un astfel de management implică cunoștințe despre dinamica pieței muncii, despre motivații și puncte de interes, despre metodele de auto-evaluare, de focalizare pe profesia potrivită, de crearea de oportunități, felul de scriere a unui CV și de a se prezenta la interviu.

OCUPAȚIE; FUNCȚIE; MESERIE; PROFESIE

Ocupația este o activitate socialmente utilă care-i aduce beneficii sau constituie o sursă de existență pentru persoana care o exercită. Ocupația se exprimă prin funcție sau meseria exercitată de o anumită persoană activă. Calificarea într-o ocupație se realizează (în general) la locul de muncă. Ocupațiile pot fi clasificate pe baza unor criterii, precum: domeniul de activitate, nivelul de pregătire profesională, complexitatea sarcinilor de îndeplinit și au ca elemente specifice: uneltele, instrumentele utilizate, spațiul de lucru, durata muncii, condițiile de salarizare.

Funcția semnifică o activitate exercitată într-o anumită ierarhie funcțională (de conducere sau execuție).

Meseria reprezintă ansamblul de cunoștințe și deprinderi de activitate dobândite prin procesul de educație (inițială sau continuă) și formare practică, necesare exercitării anumitor servicii și activități.

Profesia reprezintă specializarea obținută prin studii (în general de niveluri mai înalte). Profesia poate constitui: sursă de venituri, modalitate de a obține satisfacții, realizări, prestigiu social, formă de valorificare a pregătirii profesionale, cadru de socializare și de identificare a unor modele de viață.

PIAȚA MUNCII



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

Piața muncii este „spațiul” în care se dezvoltă raporturi între oferta și cererea de muncă, se stabilesc condițiile de angajare și salarizare ale persoanelor apte de muncă, se realizează schimburi de informații cu privire la cererea și oferta de forță de muncă și se evidențiază oportunitățile profesionale pentru persoanele care doresc să găsească un loc de muncă sau să îl schimbe pe cel existent. Piața muncii impune adaptarea structurilor de formare profesională inițială și continuă la cerințe angajatorilor, precum și dezvoltarea resurselor umane prin policalificare și recalificare.

AGENȚII PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Instituții ale Ministerului Muncii înființate prin Legea nr. 145/1998 care urmăresc creșterea gradului de ocupare a forței de muncă. Rețeaua instituțională cuprinde, la nivel național, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă - ANOFM, la nivel județean 42 de agenții județene și 180 de agenții locale. Printre obiectivele agențiilor se numără: instituționalizarea dialogului social în domeniul ocupării și formării profesionale; aplicarea strategiilor oficiale în domeniul ocupării și formării profesionale; aplicarea măsurilor de protecție socială a persoanelor neîncadrate în muncă.

Categoriile de beneficiari ai serviciilor agențiilor de ocupare sunt: șomerii, agenții economici, persoanele care doresc să își schimbe locul de muncă sau să inițieze o afacere.

Agențiile de ocupare oferă servicii de informare și consiliere profesională, consultanță pentru începerea unei afaceri și completarea veniturilor salariale ale angajaților, servicii de preconcediere, medierea muncii, acordarea de credite întreprinderilor mici și mijlocii care creează noi locuri de muncă, cursuri de formare profesională, stimularea mobilității forței de muncă. Pe lângă acestea, mai acordă drepturile bănești ale șomerilor, stimulează angajatorii pentru a încadra șomeri și subvenționează locurile de muncă în care sunt încadrate persoane din rândul categoriilor defavorizate ale populației.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOS DRU

Universitatea Politehnica
din Bucuresti

PLASAREA ȘI ANGAJAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Plasarea forței de muncă presupune activitatea unei agenții de ocupare sau plasament, de punerea în corespondență a unei persoane cu un loc de muncă pe baza compatibilității dintre trăsăturile sale psihofiziologice și caracteristicile locului de muncă respectiv sau desemnarea unor persoane pentru anumite posturi.

Angajarea forței de muncă este procesul de încadrare în muncă a unei persoane de către un angajator. Etapele premergătoare unei angajări presupun contactul direct sau indirect dintre persoana care dorește să se angajeze și angajator sau mediatorul de forță de muncă și o etapă de selecție a candidaților. Din punct de vedere legal persoana angajată are un contract de angajare și o carte de muncă în care sunt înregistrate toate locurile de muncă și perioadele de angajare ale acesteia. Termenul mai desemnează și statutul unei persoane de a fi angajată.

APTITUDINI ȘI ATITUDINI PROFESIONALE

Aptitudinile profesionale sunt acele însușiri fizice și psihice relativ stabile ale unei persoane care condiționează randamentul într-o profesie. Acestea sunt componente dobândite ale personalității dezvoltându-se prin exersarea în activitate. Sunt factori importanți în alegerea unei cariere / profesii, de aceea, consilierilor carierei le revine sarcina de a ajuta pe tineri să ajungă la o imagine realistă în ceea ce privește aptitudinile personale. În actul reorientării persoanei în carieră importante sunt deprinderile transferabile (componente ale aptitudinilor profesionale) care ajută persoana în noua muncă prin transferul vechilor deprinderi. Aptitudinile se împart în aptitudinea generală sau inteligența generală care ajută persoana să se descurce în orice situație, și aptitudini specifice (fluiditate verbală, memoria, reprezentarea spațială, dexteritatea manuală) care condiționează reușita în anumite categorii de activități.

Atitudinea profesională este o dispoziție sau orientare generală a persoanei spre activitate sau complexul de idei, motive și cunoștințe despre o anumită



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOS DRU

Universitatea Politehnica
din Bucuresti

profesie care condiționează modul de raportare a individului la o anumită profesie. Atitudinile sunt bipolare, pot fi pozitive sau negative, favorabile sau nefavorabile. În funcție de imaginea pe care o are subiectul despre anumite profesii va demonstra atitudini pozitive sau negative pentru acestea. Reușita profesională este condiționată de existența unor atitudini pozitive.

ASISTENȚA PEDAGOGICĂ

Asistența pedagogică presupune acordarea unui sprijin de natură pedagogică pentru elevi, studenți, părinți, profesori în situații problematice legate de educație, instruire, formare (dificultăți de adaptare și integrare școlară, de învățare, comunicare, socializare, luarea deciziilor etc.).

ASISTENȚA PSIHOLAGICĂ

Asistența psihologică semnifică acordarea unui sprijin – prin mijloace psihologice specifice – unei persoane aflate într-o stare de disconfort sau impas personal cu impact sau rezonanță psihică negativă pentru aceasta.

AUTOCUNOAȘTERE

Auto-cunoașterea sau cunoașterea de sine este procesul prin care o persoană obține prin diferite metode (auto-observație, chestionare psihologice, dialog cu persoanele cunoscute etc.) cunoștințe despre sine în termeni de trăsături psihofiziologice, aptitudinale, volitiv-afective etc. ale caracterului, puncte tari și limite. Acest proces conduce la construirea unei imagini de sine obiective, condiție necesară pentru o alegere profesională adecvată profilului personal de personalitate.

CJAPP

Centrele Județene de Asistență Psihopedagogică sunt instituții înființate prin ordin al ministrului în fiecare oraș reședință de județ și în municipiul București pentru a oferi servicii de consiliere școlară beneficiarilor (elevi,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOS DRU

Universitatea Politehnica
din Bucuresti

părinți, profesori) din învățământul preuniversitar. De regulă, centrele județene își au sediul în Inspectoratele Școlare sau în Casele Corpului Didactic, cu care colaborează pentru desfășurarea activităților de formare, recunoașterea calificărilor în consiliere obținute de către profesorii psihopedagogi din rețea sau profesorii de alte specializări, cercetarea aspectelor educative etc. Pe baza protocoalelor de parteneriat, CJAPP gestionează schimburi profesionale cu organisme publice și private din domeniul muncii, sănătății, tineretului, sportului etc., precum și cu instituții similare din străinătate în beneficiul populației școlare și practicienilor.

CSAPP / CISAPP

Cabinetele Școlare / Interșcolare de Asistență Psihopedagogică sunt filiale teritoriale ale CJAPP, situate în unități școlare cu peste 800 elevi înmatriculați. În Cabinete lucrează consilieri școlari cu studii de psiho-pedagogie și diverse stagii de formare continuă în specialitate. Pe lângă servicii de consiliere în cabinetul școlar / interșcolar, consilierul își onorează statutul didactic prin predarea disciplinei pentru care deține specializare universitară, răspunde nevoilor unității respective (mediere, negociere, participare la proiecte locale / regionale / naționale / europene, construirea imaginii și promovarea instituției în comunitate). Echipamentele pentru buna desfășurare a activității de asistență psihopedagogică se asigură de către unitatea școlară în cadrul căreia funcționează consilierul, iar pentru nevoi suplimentare se pot atrage fonduri extrabugetare (sponsorizări, donații etc.). Serviciile de consiliere sunt gratuite în sistemul public de învățământ .

COMUNICARE

Comunicarea este procesul de transmitere și receptare a mesajelor de natură verbală, nonverbală, paraverbală care are loc în mod continuu în contexte interpersonale. Formele de comunicare sunt, de regulă, multiple, cu o dominantă în privința intențiilor, mijloacelor, suportului, rezultatelor. Atributul de



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOSDRU

Universitatea Politehnica
din Bucuresti

compatibilitate a comunicării inter-individuale este asigurat în mai mare măsură dacă nivelul cultural al subiecților este înalt și comparabil, repertoriul exprimării variat, motivația reciproc înțeleasă. Comunicarea didactică este eminentement menită să stimuleze cunoașterea, investigarea, dezvoltarea abilităților transferabile, fapt pentru care dispune de caracteristici specifice. În cazul comunicării de grup, rolurile se distribuie după calitățile dovedite și preferințele subiecților, iar o valoare deosebită revine climatului de comunicare eficientă și obișnuinței de a comunica democratic. Impactul mesajului este tributar personalității emițătorului, conținutului propriu-zis, dar și contextului ales pentru comunicare. Comunicarea este obiect de activitate pentru o serie de profesii care implică imagine publică (a produsului, persoanei și/sau instituției), relații publice, consultanță, marketing, promovare, publicitate, misionariat, atitudine comunitară etc.

STIL DE VIAȚĂ

Din punctul de vedere al consilierii carierei, stilul de viață reprezintă o strategie existențială orientată spre calitatea vieții cotidiene, pentru care individul optează și pentru care-și concentrează toate activitățile și energia personală, reprezintă un model de viață care asigură satisfacție personală și succes în carieră. Consilierea carierei promovează metode de optimizare a calității vieții personale și profesionale (sănătatea fizică și emoțională, oportunități de formare continuă, construirea unui traseu profesional, tehnici de luare a deciziei și de management al timpului), a calității relațiilor sociale (prevenirea violenței și abuzurilor în relațiile interpersonale, implicare comunitară) și a mediului de muncă (prevenirea accidentelor, a riscului și a stresului ocupațional).

TEHNOLOGIILE INFORMATICE ȘI DE COMUNICARE ÎN CONSILIEREA CARIEREI

Utilizarea resurselor tehnologiilor informatice și de comunicare (TIC) în consilierea



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOS DRU

Universitatea Politehnica
din Bucuresti

carierei presupune folosirea paginilor *web*, a motoarelor de căutare, bazelor de date, jurnalelor electronice, simulărilor computerizate, programelor *software* pentru consiliere, adreselor electronice pentru comunicare, video-conferințelor, listelor de discuții etc. Acestea au conferit consilierii noi dimensiuni, transformând-o în **consiliere informatizată**. Resursele respective au rolul de a diversifica și suplimenta capacitățile profesionale ale consilierului în relațiile sale cu clienții. Utilizarea TIC în consilierea carierei prezintă multiple avantaje și asigură beneficii atât pentru consilier, cât și pentru client: sporește extensiv capacitatea de stocare și regăsire a bazelor de date; timpul de acces la informații este personalizat; scad costurile sociale ale serviciilor de consiliere; crește numărul de clienți asistați de către un consilier; crește gradul de autonomie a clientului față de consilier; este facilitată învățarea și memorarea informațiilor prin repetarea experiențelor; modul de prezentare, selectare și organizare a datelor dobândește flexibilitate etc. TIC trebuie privite ca instrumente complementare abordării directe în consiliere.

TEST PSIHOLAGIC

Testul psihologic este definit ca o probă standardizată din punct de vedere al administrării, cotării și interpretării, cu ajutorul căreia se determină poziția relativă a unei persoane în cadrul unei populații în funcție de anumite caracteristici psihice. Testele psihologice (atât în varianta creion-hârtie cât și în varianta *soft*) pot fi clasificate după diferite criterii: procesele psihice vizate, tipul de informație obținută; extinderea și profunzimea evaluării; tipul de prelucrare a informației; strategia de solicitare a răspunsurilor; modul de administrare; conținutul sarcinilor de lucru etc.

Scopul urmărit de teste este obținerea de informații obiective, independent de subiectivitatea investigatorului, asupra caracteristicilor psihice ale subiecților examinați, astfel încât să permită formularea unui diagnostic și a unui prognostic (în anumite cazuri și între anumite limite). Pentru a corespunde acestor scopuri, un test trebuie să îndeplinească anumite condiții (validitate, fidelitate, sensibilitate) și să fi fost etalonat pe un număr semnificativ de subiecți din punct de vedere statistic. Re-etalonarea testelor psihologice elaborate în alte spații



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

socio-culturale și respectarea deontologiei profesionale constituie o cerință obligatorie.

TRANSPARENȚA FORMĂRII

RECUNOAȘTEREA CALIFICĂRILOR / DIPLOMELOR

Transparența formării și recunoașterea calificărilor / diplomelor reprezintă acea caracteristică a educației și formării (inițiale și continue) de a fi vizibilă pentru public și autorități, de a putea fi dovedită prin mijloace oficiale (certificate, atestate, diplome) și de acreditare și recunoaștere (prin mijloace reglementate oficiale, la nivel național și internațional). În România, această certificare este realizată de către Consiliul Național pentru Atestarea Titlurilor Academice, Diplomelor și Certificatelor Universitare. Recunoașterea și echivalarea diplomelor obținute în străinătate se realizează de către Centrul pentru Recunoașterea și Echivalarea Diplomelor și Certificatelor Universitare, un compartiment special din cadrul Ministerului Educației și Cercetării.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



Universitatea Politehnică
din București

UNIVERSITATEA ROMÂNNO-AMERICANĂ

Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră



COD ETIC ȘI STANDARDE DE CALITATE ÎN CONSILIEREA CARIEREI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

CUPRINS

| | |
|---|----|
| INTRODUCERE..... | 33 |
| COD ETIC | 33 |
| Cod etic - aspecte generale | 33 |
| Principii, scopuri și obiective ale Codului etic..... | 33 |
| etică și profesie - aspecte teoretice | 36 |
| Operaționalizarea definiției de consilier | 39 |
| Criterii raționale de comportament profesional | 41 |
| Dileme etice..... | 42 |
| Metodologia elaborării unui Cod etic..... | 44 |
| Codul etic: actori, niveluri, structură..... | 45 |
| Relația dintre codul etic și conținutul activității consilierilor | 47 |
| STANDARDE DE CALITATE | 53 |
| Calitatea în educație | 53 |
| Standarde de calitate ale activității consilierilor carierei | 55 |
| Bibliografie..... | 58 |



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

INTRODUCERE

COD ETIC

Cod etic - aspecte generale

Codul etic al consilierilor carierei din cadrul Universității Româno-Americane este un ansamblu de **norme, principii, valori, prescripții, recomandări și reguli** de conduită profesională care vizează activitatea consilierilor.

Consilierii reprezintă o categorie profesională care își desfășoară activitatea în Universitatea Româno-Americană, iar profesia lor este cunoscută sub denumirea de: **consilierea carierei, consilierea pentru orientare academică și profesională.**

Prezentul *Codul etic al consilierilor din cadrul Universității Româno-Americane* facilitează buna exercitare a profesiei de consilier și constituie un ghid în materie de etică profesională, ce contribuie la sporirea reputației, încrederii și respectului pe care tinerii consiliați îl au față de persoanele care prestează servicii de consiliere.

Codul etic are un rol esențial în menținerea integrității morale și responsabilității practicienilor care sunt confrunțați cu dileme și exigențe în plan etic. În plus, existența în Universitatea Româno-Americană a unui *Cod etic al consilierilor* influențează cristalizarea sentimentului de unicitate și apartenență a consilierilor din cadrul Universității Româno-Americane practicienii din domeniu și corelează relațiile de muncă pur contractuale cu încrederea și responsabilitatea acestora.

Principii, scopuri și obiective ale Codului etic al Universității Româno-Americane

În construcția unui Cod etic se pornește de la o serie de principii de mare generalitate care vizează:

- egalitatea tratamentului aplicat clienților de către consilier;
- confidențialitatea schimbului de mesaje și relației profesionale a



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOS DRU

Universitatea Politehnică
din București

clientului cu consilierul;

- transparența serviciilor oferite, a metodelor utilizate și finalităților urmărite de consilier în favoarea clientului;
- fiabilitatea informațiilor oferite clienților, cât și accesibilitatea surselor de informare recomandate clienților;
- perfecționarea profesională permanentă a consilierului,
- derularea de activități de cercetare științifică și rafinare a metodelor de lucru utilizate,
- optimizarea rețelei instituționale a serviciilor de informare, consiliere și orientare.

Scopul unui *Cod etic al consilierilor din cadrul Universității Româno-Americane* este și acela de a fi un reper general al comportamentului profesional în relațiile cu studenții și tinerii absolvenți în timpul actului de informare, consiliere și orientare.

Aspirația oricărui *Cod etic al consilierilor și Standardelor de calitate* pentru exercitarea acestei profesii în Universitatea Româno-Americană se regăsește în nevoia de a ne asigura că toți consilierii dezvoltă relații cu tinerii de înaltă calitate profesională, sunt neutri și binevoitori, bine intenționați, imparțiali, orientați spre rezolvarea profesionistă a problemelor tinerilor și respectarea demnității acestora.

Din această perspectivă, *Codul etic al consilierilor din cadrul Universității Româno-Americane* este un:

- instrument profesional referențial și un element al contractului profesional al consilierului;
- reper al corectitudinii profesionale procedurale în relație cu studenții/absolvenții;
- instrument utilizat în standardizarea calității și asigurarea egalității de tratament din cadrul serviciilor de informare, consiliere și orientare;
- instrument de diversificare a ofertelor de servicii de consiliere pentru studenți ce pot fi satisfăcute prin diferite rețele specializate;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

- mijloc de a da expresie voinței de consolidare a aspectelor morale ale profesiei de consilier;
- mijloc de evitare a abuzurilor profesionale și rezolvării juste a situațiilor atipice în procesul exercitării acestei profesii;
- reper evaluativ al activității profesionale (instrument de auto-evaluare);
- instrument stimulator al profesionalizării la nivelul ansamblului corpului de profesioniști din domeniul consilierii carierei;
- mijloc de conturare a programelor de formare continuă, răspuns la aspirația de sporire a profesionalismului consilierilor și de stimulare a formării și dezvoltării profesionale continue în acord cu standardele de practică a consilierii carierei;
- mijloc de legitimare a domeniului profesional, de creștere a prestigiului și autorității sale profesionale (și prin aceasta, statuându-se faptul că domeniul consilierii în Universitatea Româno-Americană este unul științific, cu reguli, norme și metode specifice, care are categorii de beneficiari și finalități sociale și economice identificabile).

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

- „Ocupă locul lăsat liber între **valorile-cadru** ale unei comunități și lege.
- Contribuie la **reputația, încrederea și respectul** pe care beneficiarii unei activități îl au față de instituția care prestează serviciul respectiv.
- Reprezintă un **contract moral** între beneficiari și organizații, cât și între cei ce fac parte din organizație (și, în acest ultim sens, se **menține coeziunea unei organizații sau instituții**).
- **Protejează Universitatea** de comportamente necinstite sau oportuniste și furnizează un **model de comportament**.
- Promovează o **imagine pozitivă a Universității**.
- Este un mijloc de stimulare și reglementare a **adeziunii și devotamentului** colaboratorilor.
- Este un cadru de referință în **adoptarea deciziilor și orientarea**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

acțiunilor;

- Arată **angajamentul de principiu al conducătorilor**.
- Creează **climatul etic** în care acțiunile sunt percepute ca drepte.
- **Ghidează comportamentul profesional** în caz de dileme etice.”

Fiecare grup profesional își poate dezvolta propriul cod etic. Necesitatea de a elabora corect un cod etic decurge din următoarele obiective pe care acesta le poate îndeplini în beneficiul respectivului domeniu profesional:

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

Etică și profesie - aspecte teoretice

Etica este ansamblul regulilor de conduită împărtășite de către o anumită



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOS DRU

Universitatea Politehnica
din Bucuresti

comunitate și care sunt fundamentate pe distincția între bine și rău. **Etica profesională** precizează practicile, drepturile și datoriile membrilor unui grup profesional, critică și sancționează malpracticile profesionale.

Societățile moderne sunt **societăți profesionale**. Orice persoană care îmbrățișează o carieră își dorește să fie recunoscută ca profesionistă a domeniului. Profesiilor le sunt necesare **coduri etice**. Pentru ca aceste coduri să aibă **autoritate morală**, el trebuie să aibă consimțământul tacit sau explicit al fiecărui membru al unei asociații profesionale. Uneori acest consimțământ este cerut la intrarea într-o profesie și în lipsa lui persoana nu este acceptată sau, dacă încalcă principiile cadru ale codului etic, este exclusă.

Activitatea profesioniștilor din diferite domenii este guvernată, în principiu, de legi și reglementări specifice. Există multe cazuri în care, pe lângă normele legale, sunt necesare norme etice. În această situație, se poate vorbi despre o etică profesională ca atare sau despre etici aparținând diferitelor profesii. **Etica profesională** este o disciplină reflexivă și critică. Ea se află la intersecția filosofiei moralei cu eticile particulare ale diferitelor categorii de profesii. Problema centrală a introducerii eticii în profesii, deși există deja legi, se datorează faptului că legea acționează, de obicei, după ce s-a produs încălcarea ei. Practicile etice sunt de graniță și se presupune că ar trebui să acționeze preventiv.

Factorii care îi fac pe oameni să își pună **probleme etice** la nivelul vieții profesionale sunt în principal următorii:

- **Rezistența individuală.** Normele morale sunt restrictive și vin de multe ori în contrast cu dorințele personale. O problemă derivată de aici este dacă norma însăși nu trebuie schimbată astfel încât să poată să fie respectată de către cei mai mulți oameni.
- **Conflictele de roluri.** Suntem rude, vecini, prieteni, profesioniști sau chiar manageri publici. Uneori rolurile noastre intră în conflict: cariera cu viața privată, statutul profesional cu dorințele celor



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

apropiați. În cazurile amintite trebuie să stabilim clar ce primează în diferite situații.

- **Alegerea între moduri de viață.** Dilemele morale ale alegerii modurilor de viață alternative sunt legate de situațiile în care ne putem asuma responsabilitatea. Prin urmare, aceste alegeri sunt posibile în societățile în care avem acces la informație și nu ne sunt îngrădite libertățile personale.
- **Schimbările sociale.** De fiecare dată, normele și valorile se schimbă dramatic (inclusiv în interiorul fiecărei societăți), coexistă comunități foarte diferite ca obiceiuri, norme și valori.
- **Responsabilitatea pentru standarde.** Oamenii nu sunt doar supușii principiilor și normelor, nu doar acceptă o morală, ci o și chestionează: dacă și de ce este bună, cum poate să fie schimbată astfel încât să fie concordantă cu interesele lor, cu simțul dreptății și intuiția binelui. Cu alte cuvinte, ei sunt și **subiect** (creatori de norme), nu doar **obiect al normelor** (supuși regulilor sau vizați de norme).

Multe profesii implică o relație între un profesionist și un client. Profesioniștilor li se cere să facă ceea ce este normal să facă în consens cu rolul lor și sunt plătiți ca atare de către client (direct sau indirect) pentru aceste servicii, adică să își facă **datoria**, după cum uneori li se pot cere și acte dincolo de datorie. Problema centrală a relației între profesionist și client este cea a **asumării responsabilității și autorității**. La modul ideal, între cei doi se stabilește un **contract**. În acest contract, în principiu, alocarea poate să fie de următoarele feluri: a) clientul are mai multă responsabilitate și autoritate; b) cei doi contractanți sunt aproximativ egali; c) responsabilitatea și autoritatea principală revin profesionistului.

A doua supoziție, cea a **egalității și reciprocității contractuale** este situația ideală. Contractul cuprinde obligații și drepturi reciproce, prin urmare, **autoritatea și responsabilitatea sunt egal împărțite**. Dar aplicarea unui astfel



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

de model, deși dezirabilă, are o serie de aspecte ce se corelează mai greu deoarece:

- Între părți există, cel mai adesea, diferențe de competență, cunoaștere și informație.
- Sunt situații în care profesioniștii au **mai mult acces la clienți** decât clienții la profesioniști.
- Sunt situații în care (potențial) clientul are mai multă **putere** decât profesionistul (angajarea unui profesionist depinde de guvern, autoritatea locală etc.).

Se poate presupune că între client și profesionist se instalează relații de **prietenie și grijă**. Relația se bazează pe **cooperare, încredere reciprocă, parteneriat**. Totuși, relația rămâne **asimetrică**. Doar una dintre părți ia grijile celeilalte pe umerii săi (de regulă, profesionistul). Această grijă este de fapt un serviciu plătit, nu o gratuitate amicală. Cerința prieteniei ar fi excesivă și adesea distorsionantă. Este suficient ca cele două părți să se **accepte**, nu este nevoie, și adesea este dăunător, să se implice emoțional.

Codul etic al consilierilor și Standardele de calitate al Universității Româno-Americane nu anulează și nu pot fi în dezacord cu ansamblul de Ordine și Norme interne ale Universității, Reglementări specifice sau alte Legi naționale în domeniu.

Operaționalizarea definiției de consilier

Definiția profesiei de consilier al carierei. Consilierul carierei este persoana care, în virtutea pregătirii sale de specialitate, oferă informații, consiliază și orientează pe cei interesați de domeniul educației / formării inițiale și continue, alegerii carierei, integrării socio-profesionale etc., în scopul obținerii unei maxime compatibilizări între interesele, valorile, aptitudinile și aspirațiile personale și profesionale ale individului, lumea muncii și cerințele sociale.

Din această perspectivă, **Consilierul carierei ESTE persoana care:**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

- Asistă persoanele consiliate în descoperirea și utilizarea ofertei: de educație, de formare și muncă etc., inspirându-le o atitudine pro-activă.
- Asigură o potrivire cât mai bună între interesele, abilitățile și aspirațiile individului și cerințele pieței muncii.
- Asistă persoanele consiliate în elaborarea planului de carieră și în evidențierea posibilităților de dezvoltare ale acestuia.
- Informează persoanele consiliate despre ocupațiile existente (descrierea acestora, calitățile necesare, salariul estimativ etc.), în formă orală, scrisă, video, grafică sau în orice alt mod de diseminare.
- Oferă persoanelor consiliate informații suplimentare necesare despre ocupațiile pe care aceștia le aleg.
- Sprijină persoanele consiliate în procesul de căutare a unui loc muncă (surse de găsimă a locurilor de muncă vacante, tehnici de întocmire a CV-ului și a scrisorii de intenție, prezentarea la un interviu).
- Ajută persoanele consiliate în luarea deciziilor potrivite (într-un context dat) pentru viața lor profesională.
- Asigură tranziția de la școală către muncă și viața socială a persoanelor consiliate.

În același context, trebuie precizat că un **Consilier al carierei NU este:**

- (Psiho)Terapeut. Consilierul carierei deține o serie de cunoștințe de consiliere psihologică dar demersul lui merge până la un anumit punct, fără a intra în procesul de terapie propriu-zisă a persoanelor consiliate. Serviciul de terapie psihologică face obiectul altor profesioniști care lucrează în cabinetele de psihoterapie sau alte centre specializate etc.
- Defectolog și inițiator de programe recuperatorii.
- Logoped.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnică
din București

- Responsabil cu resursele umane într-o instituție. În primul rând, populația țintă a celor două profesii este diferită: consilierul carierei lucrează atât cu persoane care au un loc de muncă, cât și cu cele care sunt în căutarea unui alt loc de muncă, șomeri etc., iar responsabilul cu resurse umane se ocupă doar de angajații din cadrul organizației în care lucrează. În al doilea rând, activitățile desfășurate de cele două categorii profesionale sunt diferite: consilierul se ocupă de sprijinirea autocunoașterii clienților săi, dezvoltarea carierei, managementul informațiilor etc., iar persoana însărcinată cu managementul resurselor umane desfășoară activități centrate pe diagnoză și intervenție organizațională, evaluarea performanțelor angajaților etc.

Criterii raționale de comportament profesional

Orice profesie este guvernată de anumite legi, ordine și reglementări particulare. Acele profesii în care exercitarea lor presupune contactul cu publicul, consilierea și „influențarea” neutră și binevoitoare a acestora, au nevoie să își elaboreze o serie de norme etice de conduită profesională și standarde de practicare a respectivei profesii. Spre deosebire de legi (care acționează „*post-factum*”), codurile etice au rol preventiv.

Codul etic al profesiei de consilier face referințe la practica, drepturile și datoriile consilierilor din Universitatea Româno-Americană și sugerează în cazul malpracticilor profesionale măsuri de prevenire și orientare spre pozitiv.

Totdeauna între consilier și tinerii solicitanți de informații și consiliere se stabilește un „contract” informal sau formal (la care părțile trebuie să aibă responsabilități și drepturi, să presupună cooperare, încredere și parteneriat). Conform acestui contract, clientul consilierului se așteaptă să primească la solicitările sale răspunsuri complete, clare și de încredere.

Legitimitatea profesională și instituțională a celor care elaborează norme



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOS DRU

Universitatea Politehnica
din Bucuresti

etice și standarde de practică a consilierii este dată de acordul tacit sau explicit al corpului de profesioniști ce oferă servicii publice sau private de informare, consiliere și orientare și al asociațiilor profesionale de profil.

Intrarea în corpul profesional al consilierilor din Universitatea Româno-Americană, atestarea în calitatea de consilier presupune și acceptarea / consimțământul respectării Codului etic și Standardelor de practică a consilierii.

Nevoia de a avea un Cod etic și Standarde de practică a consilierii în Universitatea Româno-Americană rezidă în cerințele de calitate, reper moral comun în furnizarea serviciilor de informare, consiliere și orientare, evitarea amatorismului și anarhiei în exercitarea profesiei de consilier, cu implicații de lungă durată asupra persoanelor fizice, ajungerea la profesionalism în practica acestei profesii (ca efect al prestigiului statutului profesional și responsabilității, autonomiei decizionale și expertizei persoanelor care exercită această profesie).

Dileme etice

A lua o decizie legată de o **problemă etică** implică o serie de pași. Abordările legate de ordinea și conținutul acestor faze au cunoscut mai multe variante:

- **Hare** (1991) descrie două nivele de abordare a dilemelor etice (intuitiv și critic) și două tipuri de gândiri aferente: gândire absolută (obligații și drepturi) și gândire utilitaristă (a face cât mai mult bine unui număr cât mai mare de oameni, în concordanță cu interesele acestora).
- **Rest** (1984) prezintă un model bazat pe patru procese implicate în comportamentul etic:
 - Interpretarea situației pentru a stabili ale cui acțiuni afectează buna stare a altora.
 - Formularea cursului acțiunii etice, pentru identificarea ideii etice într-o anumită situație.
 - Selectarea uneia dintre valorile existente care trebuie urmată,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

pentru ca apoi să se decidă dacă aceasta trebuie sau nu îndeplinită prin comportamentul etic al unei persoane.

- Executarea și implementarea a ceea ce se dorește să se facă.
- **Chang** (1994) a integrat abordarea terapeutică din analiza tranzacțională a lui Berne (1972) în viziunea sa asupra procesului de luarea a unei decizii de natură etică. Autorul a identificat un model în cinci pași în luarea unei decizii etice, ținând cont de trei principii-cheie preluate din analiza tranzacțională: a) principiul că oamenii sunt acceptabili, b) clienții sunt capabili de auto-susținere și se implică activ spre binele lor și c) oamenii se pot schimba pe parcursul vieții.
- **Cottone, Tarvydas și House** (1994) argumentează că procesul de luare a deciziilor este influențat social, numărul și tipul relațiilor individuale influențând felul în care o persoană acționează și se comportă. Altfel spus, relațiile interumane par a influența luarea deciziilor etice linear și cumulativ.
- **Keith-Spiegel și Koocher** (1985) au menționat că deciziile luate în situații de probleme etice pot implica strategii alternative precum:
 - descrierea parametrilor,
 - definirea potențialei probleme,
 - consultarea ghidului etic și a aspectelor legale,
 - evaluarea drepturilor și responsabilităților celorlalți,
 - generarea de decizii alternative,
 - compararea consecințelor diferitelor decizii,
 - estimarea probabilității de reușită a fiecărei decizii alternative,
 - luarea decizii.
- **Corey, Corey și Callanan** (1998) au identificat următorii pași în identificarea unei dileme etice:
 - „identificarea problemei,
 - identificarea potențialelor aspecte suplimentare implicate,
 - revizuirea principiilor etice relevante,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



Universitatea Politehnică
din București

- consultarea,
 - examinarea unor cursuri de acțiuni probabile și posibile,
 - alegerea celui mai bun curs de acțiune”.
- Modelul transcultural integrativ de luare a unei decizii etice (**Garcia și Cartwright, 2003**) răspunde cerinței de a include factorii culturali în procesul de rezolvare a uni dileme etice. Acest model transcultural include elemente din Modelul Integrativ a lui **Tarvidas (1998)**, din Modelul Social Constructivist (**Cattone, 2001**) și din Modelul Colaborativ (**Davis, 1997**).

Metodologia elaborării unui Cod etic în Universitatea Româno-Americană

De regulă, codurile adoptă o **declarație de intenții** și abordează o **schemă generală** de ilustrare a regulilor de conduită, adaptată fiecărei discipline și fiecărui domeniu.

Codurile etice particulare trebuie examinate în funcție de eficiența, aplicabilitatea și conformitatea lor cu anumite cerințe. În acest sens un cod etic trebuie:

- să ilustreze, pe cât posibil, cele mai semnificative situații și principii călăuzitoare ale unei etici funcționale;
- să recomande măsuri specifice capabile să îi determine pe profesioniștii domeniului să adere la principiile sale;
- să fie suficient de general pentru a include toate aspectele acelei discipline sau profesii;
- să militeze împotriva oricăror discriminări de țin de sex, religie, origine etnică, orientare politică, vârstă, deficiență fizică sau mintală etc.;
- să țină seama că, deși este greu să se anticipeze toate consecințele unei cercetări, profesioniștii au responsabilitatea, individual sau colectiv, să



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

încerce să prevadă și să fie conștienți de evoluția aplicării investigațiilor lor;

- să orienteze activitatea științifică și practică în sensul rezolvării pașnice a conflictelor;
- să interzică cercetarea în domeniul dezvoltării și utilizării unor metode și tehnici care ar putea amenința drepturile omului;
- să își încurajeze aderenții să aplice procedurilor stabilite de documentele științifice și etice adoptate cu respectarea respectivului cod și, dacă aceste proceduri nu există, codul trebuie să le precizeze;
- să recomande identificarea încălcărilor prevederilor sale și să asigure protejarea domeniului profesional;
- să recomande cunoașterea acestuia prin introducerea în curriculum-ul școlar și universitar în scopul educării noilor generații de profesioniști, a studenților și tinerilor practicieni cu privire la responsabilitățile care decurg din etica profesională.

Codul etic: actori, niveluri, structură

Un cod etic reglementează în mod necesar (dar nu restrictiv):

- relațiile dintre membrii grupului profesional căruia i se adresează;
- relațiile dintre aceștia și beneficiari (clienți);
- relațiile cu managerul la nivelul instituției în care lucrează consilierul;
- raporturile cu membrii societății / comunității.

În general, se identifică două **niveluri** de aplicare ale codului etic:

- **nivelul micro**, cel stabilit între actori cu privire la drepturi, atribuții, responsabilități, promisiuni, intenții, consecințe;
- **nivelul macro**, cel stabilit de normele și standardele etice impuse de societate la nivel instituțional în domeniul profesiei respective.

Orice cod etic începe cu formularea scopului, obiectivelor și intențiilor.

Definirea scopurilor și obiectivelor se face, de obicei, în partea



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOS DRU

Universitatea Politehnica
din Bucuresti

introdusivă, denumită **preambul** sau **declarație de intenții**. Acestea conturează conținutul unui cod și scopurile urmărite. Fiind un corpus de principii etice și standarde de conduită permisibile membrilor unui grup, se așteaptă ca elaborarea unui cod să constituie o **sarcină de echipă**, să fie opera unui colectiv de autori. Experiența grupurilor profesionale a relevat dificultatea de a insera într-un astfel de document toate virtuțile cerute acelu grup profesional. Regula pare să fie în acest caz compromisul. În consecință, în efortul de a realiza consensul de opinii, munca de elaborare a unui cod ajută la definirea caracteristicilor acelu grup și la închegarea acestuia. Astfel, grupul profesional devine statutar mai puternic și mai bine conturat pe măsură ce acționează în sensul validării și autorizării normative a codului respectiv. Eficiența și funcționalitatea unui cod etic crește gradual odată cu trezirea conștiinței profesionale și a simțului datoriei fiecărui membru.

Pasul următor presupune stabilirea manierei de organizare a codului. Structura unui cod diferă de la un domeniu profesional la altul și de la o organizație / instituție la alta. Câțiva factori mai importanți merită atenție în structurarea unui cod:

- **forma** (modelul);
- **gruparea** articolelor și paragrafelor pe capitole;
- **formularea** articolelor și paragrafelor;
- **mărimea** (lungimea textului).

Formularea articolelor și paragrafelor și gruparea acestora pe capitole respectă rigurozitatea regulilor de întocmire a oricărui act normativ. La întocmirea **forme finale**, este recomandabilă consultanța juridică, pentru asigurarea concordanței legale (formală și informală) a respectivului cod.

În funcție de **mărime**, codurile sunt de trei categorii:

- **scurte**, care conțin o simplă listă de principii sau reguli. Acestea sunt specifice domeniilor cu profil economic, industrial, agricol;
- **medii**, care se structurează după schema: principii și îndrumări pentru



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnică
din București

aplicarea acestora în practică. Acestea sunt proprii sferei afacerilor și comerțului;

- **lungi**, care se structurează după schema: preambul / declarație de intenții, principii fundamentale, standarde de calitate / norme de măsurare și îndrumări / recomandări / sugestii pentru situații particulare întâlnite de practicieni. Această ultimă categorie este preferată pentru acele profesii în care activitatea se centrează pe relația dintre profesionist și client (în general domeniul științelor sociale, resurselor umane și relațiilor publice).

Natura relațiilor interumane nu poate fi măsurată cantitativ (ca în cazul științelor exacte), de aceea codurile etice de conduită pentru aceste situații sunt, de obicei, mai explicite și mai elaborate datorită priorității care se acordă satisfacerii intereselor clientului.

Relația dintre codul etic și conținutul activității consilierilor

Redactarea normelor de conduită profesională ale *Codul etic al consilierilor carierei* trebuie să țină cont de conținutul muncii acestora, resursele umane și materiale de care dispun rețelele instituționale de Servicii de informare, consiliere și orientare, tradițiile profesionale și de un anumit specific socio-cultural a acestui domeniu de activitate.

După Watts (1992), Plant (2001), McCarthy (2001) principalele categorii de sarcini ale consilierilor sunt cele care vizează:

- managementul informațiilor despre:
 - ofertele de educație și formare (formale, non-formale, informale);
 - profesii, meserii, ocupații (conținutul muncii, calificări, studii);
 - piața muncii (dinamică, mobilitate, cerințe);



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnică
din București

- servicii existente pentru sprijinirea clienților;
- lucrul individual cu beneficiarii / clienții:
 - evaluare (prin chestionare, teste etc.);
 - oferirea de informații clienților (actualizate, corecte, explicite);
 - consiliere, mentorat, orientare, monitorizare, îndrumare, tutoriat;
 - susținere și consiliere psihologică individuală;
 - sprijinirea procesului luării deciziei cu privire la carieră de către client;
 - semnalarea sursele de informare directă a clienților despre oferta de educație, formare și inserție pe piața forței de muncă;
 - asigurarea accesibilității, transparenței și coerenței serviciilor;
- lucrul cu grupuri de beneficiari / clienți:
 - învățarea / educarea dezvoltării carierei;
 - consilierea de grup;
 - facilitarea într-ajutorării în grup;
- plasarea forței de muncă:
 - legătura cu ofertanții de locuri de muncă;
 - oferirea de experiențe noi de muncă și învățare prin stagii simulate sau reale de muncă;
 - antrenarea (auto)prezentării clientului;
 - inserția socio-profesională;
- urmărirea evoluției clientului și sprijinirea sa dacă are probleme:
 - monitorizarea dezvoltării carierei clienților și efectelor consilierii;
- lucrul în rețea:
 - sprijinirea și conlucrarea cu sursele informale de informare și



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

orientare;

- pledoarie și activități pentru sporirea vizibilității domeniului informării, consilierii și orientării;
- feedback către ofertanții de informații și locuri de muncă;
- cooperarea cu alți specialiști, instituții, organizații, asociații etc. ofertanți de consiliere;
- conducerea / managementul activității:
 - serviciile și programele de planificare, evaluare, administrare;
 - cercetarea, inovarea, schimbarea serviciilor și sistemele de orientare, consiliere și plasare a forței de muncă;
 - relațiile cu alte instituții, organizații profesionale, parteneri sociali.

Aceste categorii mari de activități specifice muncii cotidiene a consilierilor capătă note specifice în funcție de categoriile de populații țintă cu care lucrează consilierul, contextul social, economic și cultural în care muncește, resursele de care dispune, politicile din aceste domenii promovate de stat etc. Rezultă, implicit o mare diversitate de situații pe care Codul etic trebuie să le aibă în vedere și la care să ofere soluții deontologice corecte.

Totodată, în strânsă legătură cu tipurile de activități care conturează conținutul muncii consilierilor, indiferent de locul de muncă, sunt la fel de importante tipurile de informații oferite de consilier și solicitate potențial de clienți, sursele de care dispun consilierii pentru a colecta, sistematiza și prelucra informațiile, principalele lor categorii de clienți etc.

Categorii de informații pe care trebuie să le ofere consilierii din Universitatea Româno-Americană:

- informații generale despre ofertele de educație din învățământul superior;
- informații despre ofertele de educație non-formale, informale, *e-learning*, educația la distanță, formarea continuă;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

- informații specifice / particulare despre unitățile de învățământ (număr de locuri disponibile, condiții de învățare și practică etc.);
- informații cu privire la metodele și tehnicile de găsire a unui loc de muncă;
- informații despre dinamica pieței forței de muncă;
- informații despre condițiile de lucru în străinătate.

Surse de informare ale consilierilor:

- autorități publice;
- organizații private;
- agenții de ocuparea forței de muncă;
- asociații profesionale;
- studenți;
- sindicate;
- media (TV, radio, ziare, reviste cu anunțuri, Internet etc.).

Categorii de clienți

Elevi:

- din clasele terminale.

Adulți:

- studenți;
- tineri absolvenți;

Cât privește cadrul de muncă profesională, contextul social în care-și desfășoară activitatea cotidiană, categoriile de clienți și tipurile de relații pe care le are cu aceștia etc., unele date de cercetare calitative sintetice reflectă următoarele:

I. Pregătirea profesională a consilierilor (în ordinea importanței):

- Competențe profesionale de bază:
 - Informarea, consilierea și orientarea carierei
 - Metode și tehnici de consiliere



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POS DRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnică
din București

- Evaluarea personalității
- Evaluarea psihologică a aptitudinilor, intereselor și personalității
- Deprinderi / abilități:
 - Tehnici de comunicare
 - Rezolvarea de probleme
 - Utilizarea computerului
 - Organizarea / managementul informațiilor / datelor
 - Activitatea în grup a consilierilor
 - Cunoașterea de limbi străine
 - Utilizarea Tehnologiilor Informatice și de Comunicare (TIC) în consilierea carierei
 - Managementul proiectelor
- Atitudini:
 - Confidențialitate
 - Respectarea deontologiei și eticii profesionale
 - Empatie
 - Flexibilitate
 - Sinceritate
 - Orientare spre rezultate concrete
 - Transparență
- Specializări suplimentare:
 - Consilierea carierei
 - Tehnici de lucru în grup
 - Proiectarea de programe de dezvoltare a carierei pentru clienți
 - Managementul informațiilor
- Cunoștințe profesionale:
 - Oferta de educație și formare profesională (în Universitatea Româno-Americană, inițială și continuă, în sistemul formal, informal și non-formal)



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

- Piața muncii
- Teorii ale consilierii carierei
- Politici naționale de dezvoltare a resurselor umane
- Educația continuă a tinerilor
- Politici europene de dezvoltare a resurselor umane

II. Sarcinile consilierului:

- Din domeniul educației:
 - Lucrul individual cu beneficiarii
 - Lucrul în grup cu beneficiarii
 - Informare, consiliere, orientare
 - Managementul informațiilor despre oferta de educație și formare (continuă)
 - Lucrul în rețea a consilierilor, ofertanților de informații, angajatorilor
 - Evaluare psihologică, a intereselor academice și profesionale, aptitudinilor
- Din domeniul muncii:
 - Managementul informațiilor despre oferta pieței forței de muncă
 - Sprijinirea managementului personal al clienților
 - Abilitarea clienților în tehnicile de căutare a unui loc de muncă
 - Evaluarea sferei intereselor profesionale ale clienților, aptitudinilor, experiențelor de muncă
 - Sprijinirea inserției socio-profesionale, plasarea forței de muncă



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOSDRU

Universitatea Politehnică
din București

STANDARDE DE CALITATE

Calitatea în educație

Aspectele culturale / științifice, sociale și economice care au conturat „educația de masă” în deceniile premergătoare anilor '90 s-au repercutat și asupra calității actului educației, nu întotdeauna derulat la standarde de calitate acceptabile.

Aparenta justificare oferită de contextul socio-economic și politic a permis, adesea, derularea unui proces de educație și formare profesională aflat la limita unui nivel de calitate minimal.

În aceste situații, principii generose de tipul educația pentru toți, educația pentru calitate, egalitatea șanselor, acces nediscriminatoriu la întreaga ofertă de educație pentru toate categoriile de populație etc. nu pot fi puse în mod autentic în practică.

În mod concret, asigurarea calității educației într-o unitate școlară presupune:

- Convergența eforturilor tuturor actorilor educației spre calitate.
- Definirea clară a obiectivelor de atins, a resurselor și pașilor pentru realizarea acestora.
- Extinderea eforturilor de asigurare a calității la toate componentele educației și formării, de la toate nivelurile și pentru toții actorii.
- Diseminarea bunelor practici în privința asigurării calității educației.
- Evaluarea internă, externă, monitorizare continuă.

Procesul integrării europene și la nivelul învățământului presupune adoptarea unor măsuri de armonizare instituțională, modificări de conținut în curricula, stabilirea de standarde de pregătire menite să asigure calitatea și transparența formării și educației etc.

Aceste procese presupun elaborarea unei strategii naționale focalizate pe promovarea calității în domeniul educației și care să vizeze cu prioritate:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

- analiza conceptului de calitate în educație;
- consolidarea instituțională a rețelelor de educație și formare la toate nivelurile;
- stimularea ameliorării eficienței interne și externe a instituțiilor educative, a sensibilității acestora la realitatea socială, economică și culturală;
- identificarea unor indicatori, criterii și standarde care să identifice, evalueze și să promoveze calitatea în educație.

Fără îndoială că realizarea acestor obiective generale presupun analize comparate, după criterii unitare:

- ale sistemelor europene de educație și formare (pentru stabilirea standardelor instituționale pentru asigurarea calității);
- a curriculum-ului promovat în învățământul obligatoriu: continuitate și spirala graduării complexității, relevanță, adecvare etc.;
- a sistemului de evaluare a procesului de învățământ (continuă, sumativă);
- ale auxiliarelor didactice utilizate în procesul de învățământ;
- a sistemului de formare inițială și continuă a personalului didactic;
- a managementului și finanțării învățământului;
- ale resurselor sistemului de învățământ;
- ale standardelor de calitate pentru ofertele *on-line* de educație și formare (calitatea soft-urilor destinate educației);
- ale politicilor și legislației promovate de sistemul de educație și formare;
- ale standardelor de pregătire a profesorilor;
- ale standardelor naționale generale ale educației (pe discipline, pentru instituții, ale procesului, ieșirilor din sistem, resurselor, formării la diferite niveluri de învățământ: obligatoriu, liceal,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOSDRU

Universitatea Politehnica
din Bucuresti

profesional, superior).

Standarde de calitate ale activității consilierilor carierei

Standardele de calitate ale practicii profesionale în consilierea carierei sunt documente ce concretizează conținutul și nivelul calitativ / cantitativ de oferire a serviciilor de informare, consiliere și orientare clienților sau altor categorii de beneficiari.

Realizarea prevederilor standardelor de practică profesională este posibilă prin aplicarea de către consilier a unui ansamblu de activități menite să ducă la satisfacerea nevoilor clienților în planul informării, consilierii și orientării și ale dinamicii sociale.

Standardele de calitate evidențiază acele activități, aptitudini, dispoziții sau trăsături de caracter pe care orice specialist trebuie să le aibă sau viciile pe care trebuie să le ocolească pe parcursul practicării profesiei sale. Virtuțile cele mai des invocate și promovate sunt: competența, confidențialitatea, onestitatea, devotamentul, integritatea, sinceritatea, încrederea.

Scopurile urmărite prin elaborarea unor standarde pentru practicienii dezvoltării carierei constau în:

- Furnizarea unui instrument de referință profesională (cod de practică) practicienilor consilierii carierei care să ducă la consolidarea statutului profesional, să le uniformizeze la un nivel calitativ ridicat oferta de servicii, să ducă la consolidarea instituțională a rețelei în care aceștia lucrează și să contureze o cultură organizațională funcțională în consens cu obiectivele sistemului în care acționează.
- Sporirea calității serviciilor de informare, consiliere și orientare acordate populației țintă. Pentru clienți, existența acestor instrumente reprezintă un document important care îi asigură că serviciile pe care le primesc sunt de calitate și îi apără de orice formă de discriminare, sporindu-le încrederea în serviciile primite.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOSDRU

Universitatea Politehnica
din Bucuresti

- Dezvoltarea unui set de indicatori care se pot constitui ca repere ale (auto)evaluării practicienilor consilierii carierei.

În mod normal, *Standardele de calitate ale practicii profesionale în consilierea carierei* trebuie să fie în strânsă legătură cu *Standardul ocupațional* ca document ce identifică ansamblul competențelor și nivelurile de performanță pentru practicarea unei acestei profesii. Aceste standarde ocupaționale evidențiază și competențele transferabile (menite să asigure mobilitatea profesională a consilierului spre alte profesii conexe) și asigură primirea în cadrul acestei familii profesionale a persoanelor din domenii conexe.

În linii mari, standardele ocupaționale pun accent pe ansamblul competențelor de cunoaștere, de execuție și sociale, cât și pe nivelurile de performanță dezirabile în exercitarea acestora, necesare în exercitarea profesiei de consilier.

În aceeași măsură, Standardele ocupaționale se bazează și pe conținutul *profilelor ocupaționale* specifice acestei categorii profesionale (consilier). Aceste profile ocupaționale conțin următoarele categorii de informații:

- Codul și definiția profesiei din Clasificarea Ocupațiilor din România (COR).
- Descrierea profesiei. Conținutul muncii.
- Instrumente de lucru.
- Atribuții și responsabilități în exercitarea ocupației.
- Program de lucru.
- Mediu de activitate.
- Situații de risc.
- Cerințe pentru exercitare (medicale, psihice, fizice, aptitudini).
- Deprinderi transferabile.
- Cerințe de educație și pregătire profesională.
- Salarizare, promovare, alte avantaje.
- Dinamica profesiei pe piața muncii.
- Profesii înrudite / specializări.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

- Surse de informare suplimentară.

Fără îndoială că *Serviciile de informare, consiliere și orientare* au un important rol în asigurarea coerenței între politicile dezvoltate în planul incluziunii sociale și dezvoltării economice, dar și la nivelul individului, pentru dezvoltarea carierei sale în plan social, profesional și personal.

Standardele de calitate în Consilierea carierei au în vedere următoarele aspecte care apar pe parcursul exercitării acestei profesii:

- Calitative: cu privire la fiabilitatea și corectitudinea informațiilor colectate, prelucrate și diseminate.
- Etice.
- De eficiență socio-economică: contribuția la dezvoltarea economică a societății și la dezvoltarea personală a tinerilor, slujirea altruistă a societății, colaborarea cu autoritățile fără afectarea clienților etc.
- Competența consilierilor: expertiza personală și colectivă a acestora.
- Relaționale: tipul de contract dintre consilieri și clienții lor.
- Formative: pentru consilierii înșiși și pentru clienții lor.
- Statut profesional: relațiile în interiorul corpului de profesioniști (colaborare, schimb de informații, contribuție la sporirea prestigiului profesiei, coagularea identității profesiei etc.).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnica
din Bucuresti

Bibliografie

Acest material a fost realizat de Institutul de Științe ale Educației – Laboratorul Orientare Școlară și Profesională

CEDEFOP (*The European Centre for the Development of Vocational Training*), ETF (*The European Training Foundation*) and World Bank Reports, 2002-2003.

Cobia, D.C.; Pipes, R. B. *Mandated Supervision: An Intervention for Disciplined Professionals*. In: *Journal of Counseling and Development*, Volume 80, 2002.

Cottone, R. R. *A Social Constructivism Model of Ethical Decision Making in Counselling*. In: *Journal of Counseling and Development*, Volume 79, 2001.

Cottone, R. R.; Claus, R. E. *Ethical Decision Making Models: a Review of the Literature*. In: *Journal of Counseling and Development*, Volume 78, 2000.

Daniels, J. A. *Managed Care, Ethics and Counselling*. In: *Journal of Counseling and Development*, Volume 79, 2001.

Garnello, P. F.; Witmer, M.J. *Standards of Care: Potentials Implications for the Counselling Profession*. In: *Journal of Counselling and Development*, Volume 74, 1998.

Jigău Mihai. *Consilierea carierei*. București, Editura Sigma, 2001.

Lawrence, G; Kurpius, S.E. *Legal and Ethical Issues Involved When Counselling Minors in Nonschool Settings*. In: *Journal of Counseling and Development*, Volume 78, 2000.

Lusky, M. B.; Hayes, R.L. *Collaborative Consultation and Program Evaluation*. In: *Journal of Counseling and Development*, Volume 79, 2001.

McCarthy, J. *The Skills, Training and Qualifications of Guidance Workers*, EU/OECD Report. 2001.

Plant, Peter. *Quality in Careers Guidance: Issues and Methods*. Danish University of Education, Copenhagen, Denmark.

Sampson, J, P. *Quality and Ethics in Internet-Based Guidance*. In: *International*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

OIPOSDRU

Universitatea Politehnica
din Bucuresti

Journal for Educational and Vocational Guidance. 2002.

Savard, R; Gingras, M; Turcotte, M. *Delivery of Career Development Information in the Context of Information Computer Technology*. In: International Journal for Educational and Vocational Guidance. 2002.

Schwiebert, V. L.; Meyers, J. E.; Dice, C. *Ethical Guidelines for Counsellors Working with Older Adults*. In: Journal of Counseling and Development, Volume 78, 2000.

Stoltenberg, C. D. *Supervising Consultants in Training: An Application of an Model of Supervision*. In: Journal of Counseling and Development, Volume 72, 1993.

Taylor-Powell, E; Rossing, B; Geran, J. *Evaluating Collaborative. Reaching the Potential*. Program Development and Evaluation. University of Wisconsin-Extension, Cooperative Extension, Madison, Wisconsin, 1998.

Walden, S. L.; Herlihy, B.; Ashton, L. *The Evolution of Ethics: Personal Perspectives of ACA Ethics Committee Chairs*. In: Journal of Counseling and Development, Volume 81, 2003.

Watts, A. G. *Occupational Profiles of Vocational Counsellors in the European Community: A Synthesis Report*, CEDEFOP, Berlin. 1992.

Watts, A. G. *The Role of Information and Communication Technologies in Integrated Career Information and Guidance System: a Policy Perspective*. In: International Journal for Educational and Vocational Guidance. 2002.

Watts, A. G.; Law, B.; Killeen, J.; Kidd, Jennifer, M.; Hawthorn, Ruth. *Rethinking Careers Education and Guidance. Theory, Policy and Practice*. London, Routledge Ed., 2000.

http://ccdf.ca/CCDF_Standards.html (Canadian Career Development Foundation)

<http://www.apa.org/ethics> (American Psychological Association - APA)

http://www.bacp.co.uk/ethical_framework (British Association for Counselling and Psychotherapy - BACP)

<http://www.career-dev-guidelines.org> (Canadian Standards and Guidelines for



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



ROMÂNIA
MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII ȘTIINȚIFICE



Fondul Social European
POS DRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea Politehnică
din București

Career Development)

<http://www.ccacc.ca/Ethics.html> (Canadian Counselling Association - CCA)

http://www.counseling.org/site/PageServer?pagename=resources_ethics

(American Counseling Association - ACA)

<http://www.crccanada.org/english/ethic.html> (Professional and Ethical Standards)

<http://www.fedora.eu.org> (FEDORA: association of student guidance in institutions of higher education in Europe)

http://www.iaevg.org/English/html/about_standards.html (International Association for Educational and Vocational Guidance - IAEVG)

<http://www.irish-counselling.ie/infosheets.html> (Irish Association for Counselling and Therapy - IACT)

<http://www.nbcc.org/ethics/webethics.htm> (National Board for Certified Counselors - NBCC)

<http://www.uned.es/aeop/index0.htm> (Qualification Standards for Educational Guidance and Career Service Providers IAEVG)

<http://www.oecd.org/els/education/careerguidance> (OECD Career Guidance Policy Review)