



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

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

OIPOSDRU

Universitatea POLITEHNICA  
din Bucuresti

## Investește în oameni!

### FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din 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 "Tranziția de la școală la viață activă"

Titlul proiectului: „Consiliere pentru carieră, practică pentru succes!”

Numărul de identificare al contractului: POSDRU/161/2.1/G/136010

Beneficiar: Universitatea POLITEHNICA din București

## *Etapile procesului de consiliere în carieră*

Există multiple modele de consiliere în carieră și desigur că nici unul nu pretinde la universalitate. În procesul de consiliere vocațională este întotdeauna recomandată o abordare flexibilă, cât mai adaptată nevoilor clientului și particularităților acestuia. Consilierea în carieră – așa cum o prezintă Cormier și Hackney – reprezintă echivalentul unui proces de dezvoltare pe care cei doi îl imaginează în cinci pași: construirea relației, evaluarea, stabilirea obiectivelor, intervenția, încheiere și follow-up.

Vom prezenta în cele ce urmează câteva detalii despre fiecare dintre cele cinci etape menționate mai sus.

Într-o primă etapă, de construire a relației, consilierului îi revine sarcina de a crea premisele unei relații bazate pe respect reciproc, dar mai ales pe încredere. Clientul trebuie să fie convins că toate informațiile pe care le va furniza sunt confidențiale. El trebuie de asemenea să fie informat în legătură cu demersul ce va urma, etapele din care este format și caracteristicile generale ale fiecăreia. De succesul acestei prime etape depinde reușita în sine a procesului de consiliere profesională, relația reprezentând o bază pe care se va construi ulterior. Consilierul trebuie să dea dovadă de empatie și are sarcina de a-i transmite clientului său convingerea că este acceptat ca persoană, cu toate calitățile și defectele pe care le are.

În etapa de evaluare se urmărește o formulare cât mai corectă a problemei clientului și a nevoilor sale punctuale de consiliere în carieră. Acesta este ajutat să își identifice competențele, să își evalueze atuurile și punctele slabe, să se orienteze în așa fel încât să aibă în vedere o



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

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

OIPOS DRU

Universitatea POLITEHNICA  
din Bucuresti

armonizare între ce este el de fapt și profesia pe care urmează să o practice. Consilierul își adaptează întotdeauna stilul de lucru și instrumentele utilizate în funcție de client și de problemele specifice pe care acesta le poate semnala. Etapa de evaluare este în mare măsură una a dialogului, în care specialistul se poate servi de întrebări (deschise și închise). Instrumentele pe care consilierul în carieră le utilizează pot să fie formale și validate în branșa sa profesională, dar și informale, mai ales în cazul în care experiența sa este una consistentă. În etapa de evaluare se va discuta despre dorințele și aspirațiile clientului, care vor fi raportate la situația sa prezentă. Putem spune că se măsoară distanța dintre punctul în care clientul se găsește și cel în care își dorește să ajungă, urmând ca în etapele următoare să fie imaginate căi pentru atingerea destinației vizate.

Etapa de stabilire a obiectivelor îi succede într-un mod firesc celei anterioare. Procesul de identificare a obiectivelor poate fi împărțit la rândul său în trei etape: trecerea în revistă a posibilităților existente, selectarea dintre acestea a celor abordabile, reformularea acestora din urmă în obiective pertinente și accesibile clientului. Se vor stabili două tipuri de obiective: unele care îi privesc în egală măsură pe ambii participanți la proces, altele care îl privesc exclusiv pe client. Indiferent de categoria în care se plasează, un obiectiv corect formulat trebuie să prezinte o serie de caracteristici. Astfel, obiectivele trebuie să fie clare, exprimate în termeni măsurabili, ele trebuie să fie realiste în raport cu un context și cu persoana care și le propune. Obiectivele trebuie de asemenea să includă / sugereze etape concrete de acțiune și să descrie comportamente observabile și specifice.

Urmează intervenția propriu-zisă, etapa centrală a procesului de consiliere. Tipul de intervenție este ales în funcție de orientarea teoretică a consilierului. Aceasta reflectă în egală măsură competențele sale profesionale și experiența sa. Așa cum am arătat la începutul acestui articol, nicio orientare nu poate pretinde la infailibilitatea sau universalitatea metodelor / instrumentelor pe care le folosește, motiv pentru care deseori consilierii adoptă căi de intervenție specifice mai multor școli. Fiecare dintre acestea se consideră a fi adaptată unei nevoi a clientului. Dintre orientările teoretice cele mai frecvent adoptate, amintim: orientarea cognitivă, orientarea comportamentală, orientarea umanistă, orientarea sistemică.

Finalul, ca etapă a procesului de consiliere, este imaginat la rândul său în maniere diferite în cadrul unor școli diferite. Unele orientări consideră că activitatea de consiliere s-a încheiat în



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



OIPOS DRU



Universitatea POLITEHNICA  
din Bucuresti

momentul în care se cade de acord asupra obiectivelor și a planului de acțiune în vederea atingerii lor. Există alte școli în cadrul cărora se consideră că supervizarea aplicării planului de către consilier este esențială și absolut necesară. În alte orientări se consideră că un follow-up de-a lungul întregului proces de consiliere este extrem de benefic, iar uneori indispensabil (cu singura rezervă că în absența unei atitudini profesioniste a consilierului, se poate încuraja o relație de dependență a clientului față de acesta).

Expert comunicare  
Mirela-Sanda SĂLVAN