**Investeşte în oameni!**

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

Axa prioritară: 2 ”Corelarea învăţării pe tot parcursul vieţii cu piaţa muncii”

Domeniul major de intervenţie: 2.1 ”Tranziţia de la şcoală la viaţă 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

***Etapele procesului de consiliere în carieră***

Există multiple modele de consiliere în carieră şi desigur că nici unul nu pretinde la universalitate. În procesul de consiliere vocaţională este întotdeauna recomandată o abordare flexibilă, cât mai adaptată nevoilor clientului şi particularităţilor acestuia. Consilierea în carieră – aşa cum o prezintă Cormier şi Hackney – reprezintă echivalentul unui proces de dezvoltare pe care cei doi îl imaginează în cinci paşi: construirea relaţiei, evaluarea, stabilirea obiectivelor, intervenţia, încheiere şi folow-up.

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

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

În etapa de evaluare se urmăreşte o formulare cât mai corectă a problemei clientului şi a nevoilor sale punctuale de consiliere în carieră. Acesta este ajutat să îşi identifice competenţele, să îşi evalueze atuurile şi punctele slabe, să se orienteze în aşa fel încât să aibă în vedere o armonizare între ce este el de fapt şi profesia pe care urmează să o practice. Consilierul îşi adaptează întotdeauna stilul de lucru şi instrumentele utilizate în funcţie de client şi 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 şi închise). Instrumentele pe care consilierul în carieră le utilizează pot să fie formale şi validate în branşa sa profesională, dar şi informale, mai ales în cazul în care experienţa sa este una consistentă. In etapa de evaluare se va discuta despre dorinţele şi aspiraţiile clientului, care vor fi raportate la situaţia sa prezentă. Putem spune că se măsoară distanţa dintre punctul în care clientul se găseşte şi cel în care îşi doreşte să ajungă, urmând ca în etapele următoare să fie imaginate căi pentru atingerea destinaţiei vizate.

Etapa de stabilire a obiectivelor îi succede într-un mod firesc celei anterioare. Procesul de identificare a obiectivelor poate fi împărţit la rândul său în trei etape: trecerea în revistă a posibilităţilor existente, selectarea dintre acestea a celor abordabile, reformularea acestora din urmă în obiective pertinente şi accesibile clientului. Se vor stabili două tipuri de obiective: unele care îi privesc în egală măsură pe ambii participanţi 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 şi cu persoana care şi le propune. Obiectivele trebuie de asemenea să includă / sugereze etape concrete de acţiune şi să descrie comportamente observabile şi specifice.

Urmează intervenţia propriu-zisă, etapa centrală a procesului de consiliere. Tipul de intervenţie este ales în funcţie de orientarea teoretică a consilierului. Aceasta reflectă în egală măsură competenţele sale profesionale şi experienţa sa. Aşa cum am arătat la începutul acestui articol, nicio orientare nu poate pretinde la infailibilitatea sau universalitatea metodelor / instrumentelor pe care le foloseşte, motiv pentru care deseori consilierii adoptă căi de intervenţie specifice mai multor şcoli. 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 şcoli diferite. Unele orientări consideră că activitatea de consiliere s-a încheiat în momentul în care se cade de acord asupra obiectivelor şi a planului de acţiune în vederea atingerii lor. Există alte şcoli în cadrul cărora se consideră că supervizarea aplicării planului de către consilier este esenţială şi 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 absenţa unei atitudini profesioniste a consilierului, se poate încuraja o relaţie de dependenţă a clientului faţă de acesta).

Expert comunicare

Mirela-Sanda SĂLVAN