



# UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI

## DEPARTAMENTUL

### DE CONSILIERE ȘI ORIENTARE PENTRU CARIERĂ

Bd. Mihail Kogălniceanu, Nr. 36-46, Cămin „Mihail Kogălniceanu”,  
Corp B, etaj 2, cam. 202, Sector 5, Cod poștal 050107, București, România,  
Tel.: +40(21) 315 80 93  
Tel./Fax: +40(21) 317 05 27

## RAPORT SINTETIC

### Carrière au XXIème siècle – les Centres de Conseil de Carrière au Niveau Universitaire et le Marché du Travail. II-ème édition SINAIA, SEPTEMBRIE 2016

#### Participanți:

La conferință au participat reprezentanți a peste 25 de centre de consiliere la nivel universitar, precum și invitați cu programe și proiecte relevante în raport cu tematica propusă a conferinței:

Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice (Unitatea de Management a Proiectelor cu Finanțare Externă – ROSE, Agenția Națională pentru Calificări), Agenția Universitară a Francofoniei, Alianța Națională a Organizațiilor Studențești, Consiliul Național al Elevilor, CMBRAE, ACROM etc.

#### Teme abordate:

- Cadrul legal actual și situația centrelor de consiliere la nivel universitar.
- Nevoia de profesionalizare a meseriei de consilier și așteptările specialiștilor participanți la conferință.
- Nevoia de reprezentare a consilierilor; structuri reprezentative pentru consilierii de carieră (ACROM, Asociația Consilierilor din Serviciile Universitare de Carieră).
- Modele internaționale de certificare și reprezentare (GCDF, NBCC).
- Cadrul legislativ și oportunități naționale (legislație ANC, proiectul ROSE).
- Demararea procedurilor și creionarea cadrului general al unui proiect cu posibilă finanțare europeană, intitulat „Profesionalizarea meseriei de consilier”; stabilirea activităților posibile, realizarea unor analize și a unor instrumente de lucru necesare dezvoltării proiectului.

#### Concluzii:

- Realizarea unui proiect coerent, la nivel național, pentru stabilirea unor standarde minime de competență în domeniul consilierii în carieră din centrele universitare, pornind de la analiza task-urilor specifice; identificarea posibilelor surse de finanțare; susținerea financiară și logistică a programelor de consiliere.
- Crearea unei legături reale între serviciile de consiliere la nivel universitar și cele la nivel preuniversitar; eficientizarea serviciilor și a schimbului de informații.
- Identificarea resurselor umane și materiale (proiecte europene, proiectul ROSE etc.) cu impact în domeniul consilierii și eficientizarea serviciilor din prezent.
- Analiza responsabilității instituțiilor care trebuie să asigure, conform legii, servicii de consiliere competitive; identificarea surselor de finanțare; stabilirea unor standarde minimale de calitate, la nivel național, pentru serviciile de consiliere.
- Standardizarea ocupației de consilier și a serviciilor de consiliere, la nivel preuniversitar și universitar, cu scopul asigurării calității. Asigurarea unor servicii de interviziune și supervizare pentru consilierii din sistemul de învățământ.
- Asigurarea finanțării transparente și continue a activităților CCOC; adoptarea unor reglementări legislative care să permită dezvoltarea instituțională pe termen mediu și lung.
- Crearea unui grup de lucru la nivel național, care să cuprindă toate categoriile interesate în domeniul consilierii (reprezentanții elevilor și ai studenților, ai consilierilor din învățământul preuniversitar și universitar, ai angajatorilor, ai Institutului de Științe ale Educației etc.), cu scopul de a realiza o analiză transversală a situației serviciilor de consiliere, la nivel național, în momentul actual.
- Realizarea unei analize/unui raport sintetic asupra situației CCOC la nivel universitar, în urma studiilor și statisticilor obținute de către ANOSR, prin aplicarea chestionarului studenților tuturor universităților din România. Completarea raportului cu informații actualizate.
- În urma analizelor efectuate, vor fi propuse modificările legislative care să permită intervenția, la nivel de sistem, cu scopul de a îmbunătăți serviciile de consiliere; direcțiile viitoare de dezvoltare, la nivel legislativ, pot merge spre promulgarea unei legi a consilierii, spre modificări de legislație la nivelul ANC sau spre stabilirea unor standarde asumate la nivel național, prin instrumente specifice ARACIS și ARACIP, sau prin adaptarea unor internaționale, de tip NCDA (National Career Development Association), GCDF (Global Career Development Facilitator) sau NICE (Network for Innovation in Career Guidance&Counselling in Europe).
- Crearea unei comunități reale de lucru și organizarea unei conferințe anuale pe domenii universitare și preuniversitare; schimb de bune practici între consilieri.

# RAPORT DETALIAT

## Carrière au XXIème siècle – les Centres de Conseil de Carrière au Niveau Universitaire et le Marché du Travail. II-ème édition SINAIA, SEPTEMBRIE 2016

PROGRAMUL CONFERINȚEI  
26-29 septembrie 2016  
HOTEL CARAIMAN

### **Luni, 26 septembrie 2016**

- 17.30-19.00 – Înregistrarea participanților
- 19.00 – Cină festivă

### **Marți, 27 septembrie 2016**

- 7.00-9.00 – Mic dejun
- 9.30-11.00 – Deschiderea conferinței  
Prof. Univ. Dr. Magdalena Iordache Platis – Prorector Managementul Calității, Dezvoltare  
Instituțională și Relația cu Mediul de Afaceri  
Cristina Ghițulică – Director adjunct Unitatea de Management al Proiectelor cu Finanțare  
Externă – Ministerului Educației Naționale și Cercetării Științifice  
Cornelia Robu – Expert Agence Universitaire de la Francophonie
- 11.00-11.30 – Coffee break
- 11.30-13.00 – Sesiune de lucru 1  
**„Oportunități ale proiectului ROSE pentru consilierii la nivel Universitar“:** Liliana  
Preoteasa – Director UMPFE - MENCȘ  
**„Viziunea elevilor și a studenților în raport cu piața muncii“**  
Prezentarea punctelor de vedere susținute de reprezentanții ANOSR: Vlad Cherecheș –  
Președinte, Larisa Dumitroaea – Vicepreședinte educațional; Consiliul Național al Elevilor: Vlad  
Ștefan – Președinte. Dezbateri.
- 13.15-14.45 – Prânz
- 15.00-16.30 – Sesiune de lucru 2.  
**„Nevoia de standardizare și de reprezentare în serviciile de consiliere universitare“**  
Prezentare puncte de vedere susținute de Amalia Jansel – NCC, LPC-A, GCDF, ACS, CSP,  
Business Development Director EBCC  
Cosmina Mironov – Facultatea de Psihologie și Științele Educației  
Variante de reprezentare posibile pentru consilierii din centrele universitare de carieră –  
Marian Crăciun – Director DCOC, Universitatea din București  
Marcela Marcinschi – Consilier școlar CMBRAE
- 16.30-17.00 - Coffee break
- 17.00-18.30- Sesiune de lucru 3  
**„Evaluarea standardizată în consilierea de carieră, în fața provocării proiectelor cu  
finanțare externă“**  
Steluța Peleașă – Head of Social Programs pemeserie.ro  
19.00 - Cina

### **Miercuri, 28 septembrie 2016**

- 7.00-9.00 – Mic dejun
- 9.30-11.00 – Sesiune de lucru 4  
**„Centrele de consiliere universitare, azi“:** Prezentarea rezultatelor chestionarelor adresate  
reprezentanților centrelor de carieră la nivel universitar

Marian Crăciun, Director DCOC – Universitatea din București  
Samia Vîlcu, Șef de birou DCOC – Universitatea din București

- 11.00-11.30 – Coffee break
- 11.30-13.00 – Sesiune de lucru 5
  - **„Analiza pofilelor ocupaționale ale consilierului de carieră: actual versus optim“**  
Prezentarea cadrului legislativ și a oportunităților prezente:  
Margareta Ivan, Expert Agenția Națională de Calificări și Consilier pe probleme de calificări la MENCȘ  
Moderator: Marian Crăciun, Director DCOC – Universitatea din București
- 13.15-14.45 – Prânz
- 15.00-16.30 – Sesiune de lucru 6
  - **„Profesionalizarea ocupației de consilier“**; Creionarea obiectivelor și a activităților, precum și a cadrului general de lucru pentru pregătirea unui proiect cu posibilă finanțare europeană.  
Moderator: Marian Crăciun, Director DCOC – Universitatea din București
- 16.30-17.00 – Coffee break
- 17.00-19.00- Sesiune de lucru 6
  - **ACROM/Asociația Consilierilor din România; instrumente de reprezentare pentru consilierii din învățământul universitar și preuniversitar**
- 19.00 – Cina

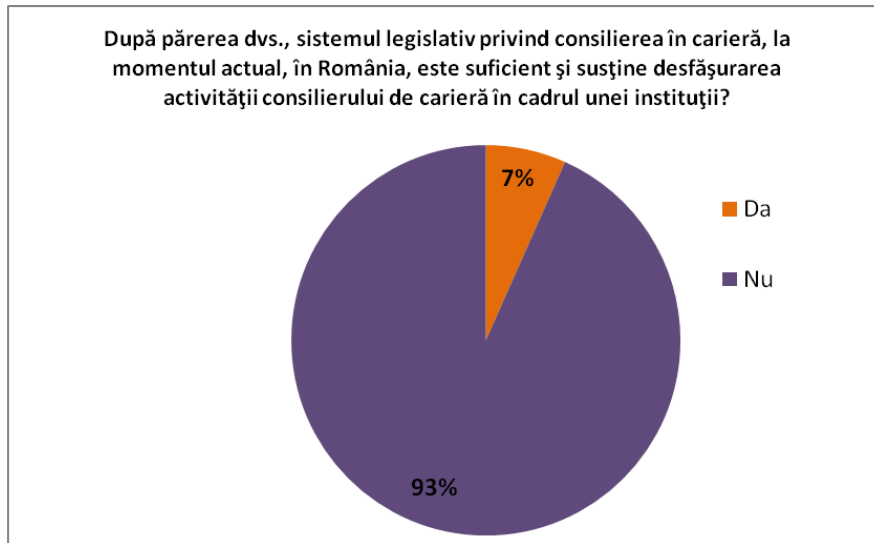
#### **Joi, 29 septembrie 2016**

- 7.00-9.00 – Mic dejun
- 9.30-11.00 – Sesiune de lucru 7
  - **„Profesionalizarea ocupației de consilier“**; prezentarea rezultatelor obținute în cadrul sesiunilor de lucru; stabilirea strategiei de lucru pentru etapele ulterioare ale proiectului; concluzii.
- 11.00-11.30 – Coffee break
- 11.30-13.00 – Închiderea conferinței
- 13.15-14.45 – Prânz

## Analiza situației actuale a CCOC

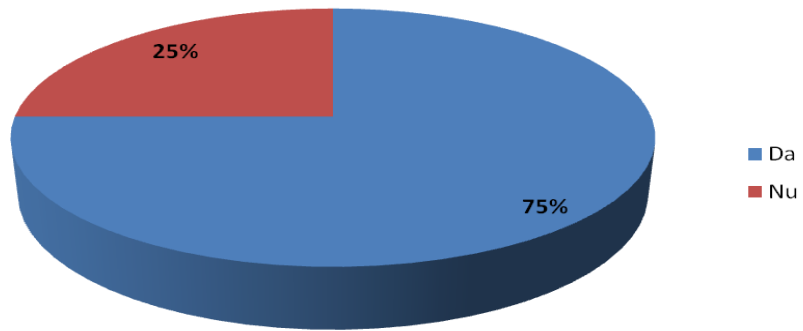
Au fost analizate rezultatele chestionarelor aplicate în timpul evenimentului și completate de către reprezentanții CCOC prezenți la conferință. Răspunsurile au fost analizate și sintetizate post-eveniment de către consilierii din DCOC – Universitatea din București.

1. **Conform rezultatelor, 93% dintre respondenți consideră că sistemul legislativ actual privind consilierea în carieră din România, nu este suficient pentru a susține desfășurarea activității consilierului de carieră în cadrul unei instituții.**

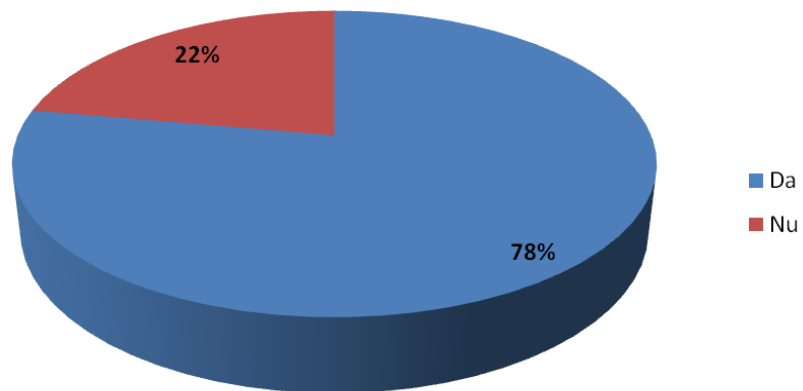


2. Ca îmbunătățiri care ar putea fi aduse legislației și metodologiei actuale, respondenții menționează, în primul rând, **descrierea clară a profilului consilierului de carieră**, incluzând calificările și specializările necesare pentru îndeplinirea acestei ocupații. Alte sugestii importante sunt:
  - definirea unor surse de finanțare pentru activitățile de consiliere în carieră și pentru acoperirea costurilor de formare și perfecționare pentru consilierii de carieră;
  - standardizarea ocupației de consilier de carieră;
  - introducerea în organigrama universităților a poziției consilier de carieră;
  - introducerea poziției de consilier de carieră **în grilele de salarizare și** includerea acestora în categoria de **personal didactic auxiliar**;
  - definirea unui cadru general comun privind activitățile desfășurate de angajații CCOC;
  - detalierea structurii și componenței CCOC, clarificarea drepturilor și obligațiilor consilierilor de carieră;
  - stabilirea unor reguli (**standarde**) comune de calitate, în procesul de consiliere în carieră.
3. Conform rezultatelor chestionarului, **numărul de consilieri de carieră și de psihologi pare a fi insuficient pentru necesarul de consiliere a studenților**, media procentelor privind gradul de acoperire a acestui necesar fiind de 54%; cel mai mic procent raportat este de 10%, iar cel mai mare de 90%. De altfel, centrele de carieră ale universităților participante la studiu au minim 2 și maxim 9 angajați, o parte dintre ei având normă parțială. Cele mai multe dintre CCOC (69%) au între 2 și 5 angajați. Comparativ cu situația actuală, structura optimă a personalului dintr-un centru de carieră include minim 4 și maxim 24 de posturi (dacă se dorește câte un consilier la fiecare facultate), majoritatea respondenților (80%) considerând că ar fi necesară angajarea a peste 4 persoane. Astfel, pentru a ajunge la structura optimă este importantă crearea și ocuparea mai multor posturi de consilier de carieră, psiholog și sociolog, dar și de personal suport (secretar, specialist IT, referent) sau de coordonator sau director de departament/centru. Participanții la studiu menționează, de asemenea, necesitatea existenței unor colaboratori permanenți din rândul cadrelor didactice, dar și a voluntarilor.
4. La dispoziția CCOC sunt, în general (93%), una sau două săli disponibile pentru consilierea individuală și, mai rar, trei astfel de săli. Majoritatea respondenților (64%) consideră că pentru desfășurarea optimă a activității centrelor în care lucrează ar mai fi necesare două sau trei spații, fie pentru consiliere individuală, fie pentru consilierea de grup sau organizarea unor workshop-uri și training-uri, fie pentru birouri.
5. 75% dintre respondenți au participat la un proiect finanțat din fonduri externe. Toți aceștia consideră că a avut un impact pozitiv semnificativ asupra muncii lor și asupra studenților din universitățile respective. De asemenea, 78% dintre cei care au participat la un astfel de proiect au observat o schimbare a fluxului de consiliere.

**Ați participat la un proiect finanțat din fonduri externe?**



**Proiectul a schimbat fluxul de consiliere?**



## Analiza de post a consilierului de carieră

Existența postului de consilier este justificată de respondenți prin nevoia studenților de consiliere în carieră și psihologică. De asemenea, consilierul în carieră oferă studenților sprijin în autocunoaștere, întocmirea portofoliului de angajare și căutarea unui loc de muncă și organizează și promovează activitățile centrului.

Domeniile principale de activitate a CCOC se împart în 11 categorii principale:

- consiliere și orientare în carieră (33% din timp),
- organizarea de workshopuri și traininguri, alături de consiliere de grup (31% din timp),
- consilierea psihologică a studenților și a angajaților (20% din timp),
- realizarea unor anchete și cercetări specifice privitoare la inserția pe piața muncii, gradul de satisfacție față de serviciile oferite sau abandonul universitar (17% din timp),
- organizarea unor evenimente pentru elevi și studenți, precum Abecedarul Carierei, Săptămâna Altfel sau Zilele Porților Deschise (50% din timp),
- menținerea relației cu studenții, cu cadrele didactice, cu îndrumătorii de an și cu organizațiile studențești (10% din timp),
- menținerea relației cu angajatorii (20% din timp),
- promovarea activităților CCOC (10% din timp),
- promovarea ofertei educaționale a universității la nivelul învățământului preuniversitar (15% din timp),
- programe de tutorat pentru studenți (5% din timp)
- activități administrative și alte sarcini adiacente (10% din timp).

Procentele de timp dedicate sarcinilor sunt diferite de la un respondent la altul, pentru acest studiu am făcut o medie a procentelor raportate de participanți. Sarcinile specifice acestor categorii de responsabilități se regăsesc în tabelul următor:

Domenii principale de responsabilitate	Sarcini asociate
<b>Consiliere și orientare în carieră</b>	Programare Pregătire fișă de lucru Documentare Testare aptitudinală Interpretare teste Discuții Realizare simulare de interviu de angajare Realizarea portofoliului de angajare a studentului Informare cu privire la rutele educaționale și profesionale posibile
<b>Organizare workshopuri, traininguri (consiliere de grup)</b>	Documentare Elaborarea unui plan de workshop sau training Promovarea workshopului / trainingului Înscrierea studenților Pregătirea materialelor necesare Realizarea propriu-zisă a workshopului / trainingului
<b>Consiliere psihologică a studenților și a angajaților</b>	Programare Pregătire fișe lucru Documentare Aplicare de teste psihologice dacă este cazul Interpretare teste Discuții
<b>Realizarea unor anchete și cercetări specifice</b>	Documentare Elaborare instrumente Aplicare Validare Interpretare Conturare concluzii
<b>Organizare de evenimente pentru studenți și elevi (Abecedarul Carierei, West Summer University, Clubul de Management, Săptămâna Altfel, Zilele Porților deschise)</b>	Documentare Promovare Întocmire desfășurător de lucru Listă de prezență Fișă de lucru Sarcini administrative
<b>Colaborare cu studenții, cadre didactice, îndrumători de an și organizații studențești</b>	Menținerea corespondență Servicii suport pentru studenți (sprijin în susținerea licenței, dizertației) Participare la activitățile Ligii studenților
<b>Păstrarea relației cu angajatorii</b>	Publicarea de anunțuri Realizarea și semnarea convențiilor de colaborare Organizare de manifestări de carieră: târguri joburi, vizite, prezentare de companii

<b>Promovarea activităților CCOC</b>	Elaborare de materiale promoționale Sustinerea de prezentări ale serviciilor CCOC Întâlniri cu studenții Participări la evenimentele organizate de studenți Promovare online
<b>Promovarea ofertei educaționale a universității la nivelul învățământului preuniversitar</b>	Elaborare materiale Prezentarea ofertei educaționale a universității
<b>Programe de tutorat pentru studenți</b>	Întocmire documente Ghid pentru tutorat Fișă de lucru pentru tutori Fișe de evaluare pentru studenții tatorați care îi vor evalua pe studenții tutori Tutorat pentru studenți anul I în prima săptămână a anului universitar
<b>Activități administrative și alte sarcini asociate</b>	Activități birocratice Căutarea unor surse de finanțare.

Pentru situația optimă, nu există modificări semnificative cu privire la categoriile de responsabilități și activități ale CCOC, dar se specifică faptul că sarcinile ar trebui împărțite în funcție de pregătirea și competențele fiecărui angajat. Cu alte cuvinte, responsabilitățile unui consilier în carieră constau în consilierea și orientarea în carieră, organizarea workshopurilor și trainingurilor pentru studenți și colaborarea cu aceștia, cu profesorii și cadrele didactice, cu îndrumătorii de an și cu organizațiile studențești.

În secțiunea referitoare la profilul consilierului de carieră, participanții la studiu consideră că, în prezent, un asemenea angajat are cunoștințe în următoarele domenii: consiliere școlară și vocațională, consiliere și orientare în carieră, psihologie, sociologie, comunicare, psihopedagogie, management, statistică, psihologia adultului și psihologia educației. În timp ce o parte din respondenți cred că studiile superioare de orice tip sunt suficiente pentru îndeplinirea sarcinilor acestui post, o altă parte menționează specializarea prin licență în domeniile socio-umane, precum și absolvirea unui master specific. De asemenea, în prezent, unele persoane sunt angajate pe un asemenea post fără experiență și fără vechime, o experiență în domeniu de minim un an constituind un avantaj. Printre cele mai importante competențe, aptitudini și abilități pentru postul de consilier în carieră sunt indicate următoarele: abilități de comunicare, de relaționare interpersonală, de organizare, capacitatea de analiză și sinteză, abilități de ascultare activă, creativitate și abilități de management al situațiilor de criză. Interesele care definesc profilul consilierului de carieră sunt cele sociale, antreprenoriale, convenționale și artistice. În prezent, un consilier de consilier are următoarele trăsături de personalitate: empatie, stabilitate emoțională, sociabilitate, toleranță, seriozitate, calm și atitudine deschisă față de nou și față de ceilalți.

Marea majoritate a domeniilor principale de activitate raportate de către participanți se suprapun cu ariile de competență din profilul ideal (definim profilul ideal: recunoscut la nivel internațional - NCDA, GCDF – sau European – NICE), cu excepția activității de cele referitoare la „consilierea psihologică a studenților și angajaților“. În acest sens, este nevoie de clarificarea competențelor și de realizarea unor proceduri specifice, astfel încât să fie posibilă diferențierea și, ulterior, evaluarea activităților subsumate necesităților specifice CCOC.

În privința nivelului de studii, de calificare și de experiență necesare consilierului în carieră, standardele sunt diferențiate: licență în domeniul științelor sociale (de preferat psihologie, sociologie, asistență socială sau științe ale educației), experiență în lucrul cu tinerii sau în CCOC, fie ca angajat ori prin implicarea în voluntariat sau proiecte specifice și afilierea la o asociație profesională de profil.

Pentru îndeplinirea sarcinilor postului, un consilier de carieră trebuie să urmărească și să respecte următoarele:

- Legea Educației Naționale;
- Metodologia privind consilierea în carieră la nivel universitar;
- Codul deontologic (codul etic);
- Regulamentele interne ale universității;
- Fișa postului;
- Procedurile operaționale referitoare la activitățile de consiliere în carieră.

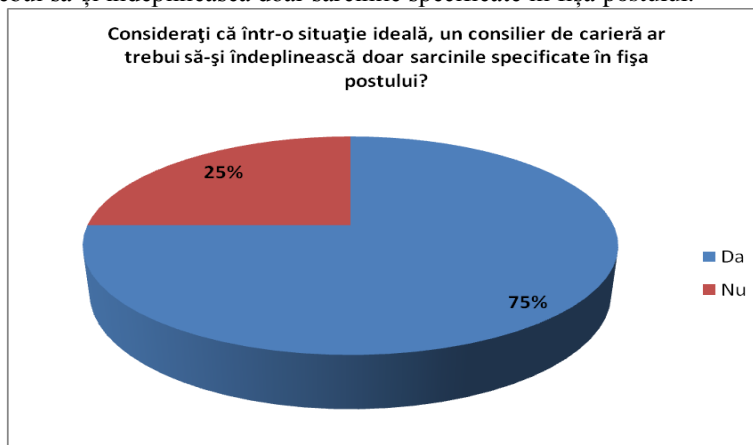
Consilierul de carieră are nevoie de aprobarea superiorului atunci când este necesară achiziționarea de echipamente sau materiale, pentru participarea și organizarea unor conferințe, evenimente sau întâlniri, pentru realizarea contractelor de colaborare cu diverse companii sau licee sau pentru planificarea prezentărilor și workshopurilor organizate pentru studenți.

**Cele mai importante provocări cu privire la sarcinile și responsabilitățile din cadrul CCOC** pe care le identifică participanții la studiu se referă la:

- numărul insuficient de angajați care au competențele necesare în comparație cu diversitatea și multitudinea de activități desfășurate;
- slaba colaborare cu reprezentanții facultăților;

- promovarea insuficientă a CCOC;
- numărul mic de studenți care solicită serviciile de consiliere sau care participă la workshopuri și traininguri, în absența unor reglementări motivante și a unei insuficiente promovări a serviciilor;
- dificultatea în urmărirea traseului profesional al absolvenților și în lucrul cu aceștia;
- birocrația existentă la nivelul universităților;
- lipsa fondurilor și a spațiilor necesare pentru activitățile de consiliere;
- dificultăți în comunicarea cu angajatorii;
- lipsa unor instrumente specifice pentru consilierea studenților cu profil artistic;
- lipsa unor strategii eficiente pentru scăderea ratei de abandon după primul an de studiu.

Pentru **situația optimă de desfășurare a activităților CCOC**, 75% dintre respondenți consideră că un consilier de carieră ar trebui să-și îndeplinească doar sarcinile specificate în fișa postului.



Participanții la studiu cred că o standardizare a ocupației de consilier de carieră ar reglementa condițiile minime necesare pentru acest post referitoare la nivelul de studii absolvite, specializare, experiență, calificări sau afilierea la organizații profesionale specifice. De asemenea, standardizarea ar uniformiza serviciile de consiliere la nivel universitar și ar delimita clar atribuțiile consilierului de carieră, fapt ce ar contribui la creșterea performanțelor angajaților din CCOC.



# Chestionar de evaluare a așteptărilor și nevoilor participanților la conferință

Numărul respondenților: 54

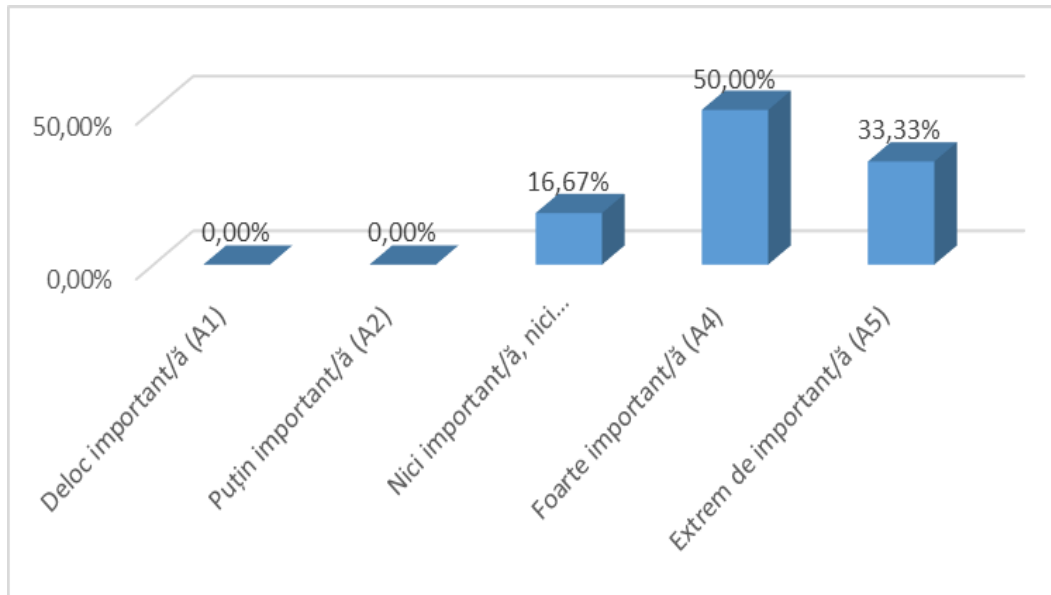
Numărul răspunsurilor complete și valide: 30.

## **PROPUNERI DE TEME PENTRU DEZBATERE, PROPUSE DE PARTICIPANȚI, PE LÂNGĂ CELE PROPUSE DE ORGANIZATORI:**

- Dezvoltarea profesională a consilierilor în carieră.
- Metodologie unitară în monitorizarea absolvenților.
- Exemple de bună practică în activitatea de consiliere în carieră.
- Proceduri de lucru pentru derularea consilierii în CCOC.
- Discuții privind instrumentele de lucru utilizate în CCOC; proceduri, metodologii de monitorizare a inserției socio-profesionale a absolvenților, modalități de diseminare a informațiilor privind serviciile de carieră.
- Tema de interes este consilierea la nivel universitar, în funcție de profilul universității. (consilierea se realizează diferit, în funcție de studii, de analiza pieței muncii, de profilul studiilor). O discuție specifică este necesară în raport cu școlile vocaționale.
- Exemple de bune practici din centrele de carieră. Exemple de activități desfășurate cu/pentru elevi/studenți/absolvenți.
- Posibile colaborări cu alți actori din domeniu.
- Lobby pentru a legifera ceea ce ne dorim, în raport cu activitățile de consiliere.
- Agrearea unui standard comun profesional; în absența unui cadru legislativ corespunzător, poate fi analizată oportunitatea conturării unei certificări naționale.
- Modalități reale de eficientizare a comunicării între centrele de carieră la nivel universitar și, implicit, între specialiștii CCOC.
- Posibilitatea organizării unor conferințe științifice legate de domeniul consilierii de carieră.
- Identificarea unor oportunități de finanțare, în vederea inițierii unor proiecte cu finanțare nerambursabilă.
- Dezbatere asupra factorilor care pot influența abandonul în educație, la nivelul învățământului superior, precum și a măsurilor de intervenție asupra acestora.
- Să se țină cont de diferențele specifice dintre universități.
- Crearea unei rețele sau a unui forum de comunicare.
- Analize asupra gradului în care centrele de carieră de la nivel universitar își pot extinde consilierea în mediul preuniversitar.
- Elaborarea de proceduri operaționale necesare centrelor de consiliere la nivel universitar.
- Relația cu mediul economic. Acțiuni legate de creșterea gradului de inserție pe piața muncii a studenților și absolvenților.
- Stabilirea unor standarde minime de competență în domeniul consilierii în carieră din centrele universitare, pornind de la analiza task-urilor, într-un sample reprezentativ la nivel național; stabilirea unei sistem de certificare, pornind de la standardele minime de competență, care să reprezinte pentru public (studenți) garanția unei consecvențe în calitatea serviciilor de consiliere oferite; apartenența la o organizație care să reprezinte interesele consilierilor din centrele universitare.
- Posibilitatea dezvoltării de proiecte cu finanțare europeană, pentru dezvoltarea serviciilor de formare profesională și perfecționare a consilierilor în carieră.
- Modalități de motivare a studenților, ca să se implice în activitățile specifice departamentului de consiliere
- Analiza responsabilităților universităților, în dezvoltarea centrelor de consiliere și orientare în carieră.

În cadrul conferinței se urmărește stabilirea unor detalii pentru conturarea unui proiect referitor la standardizarea serviciilor de consiliere în carieră și a ocupației de consilier. Cât de important este pentru dvs. acest lucru?

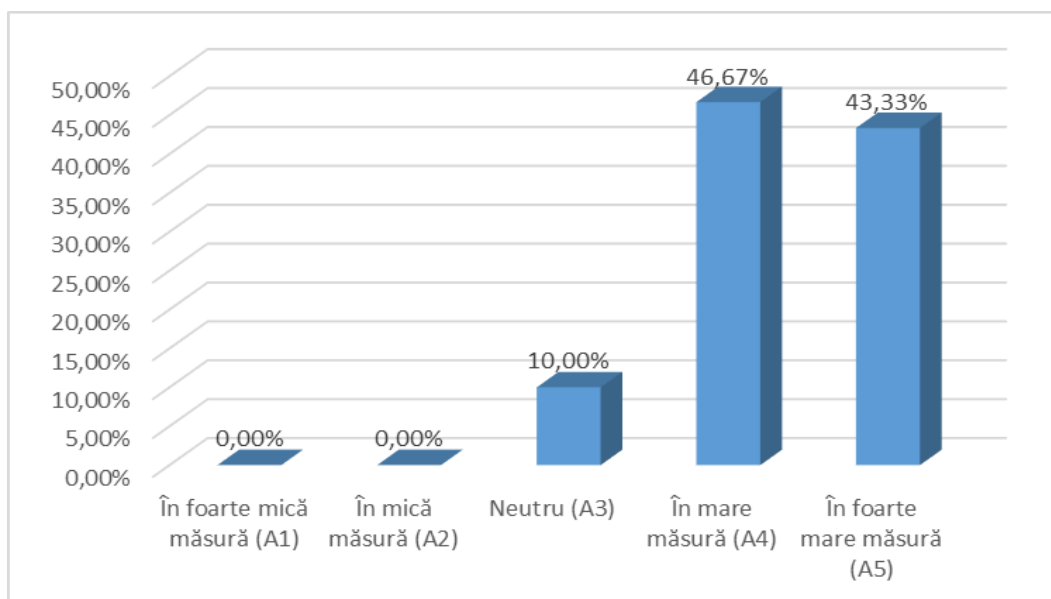
Deloc important/ă (A1)	0	0,00%
Puțin important/ă (A2)	0	0,00%
Nici important/ă, nici neimportant/ă (A3)	5	16,67%
Foarte important/ă (A4)	15	50,00%
Extrem de important/ă (A5)	10	33,33%



În ce măsură considerați că...

**Dezbaterile și urmările acestei conferințe pot contribui la îmbunătățirea calității serviciilor CCOC?**

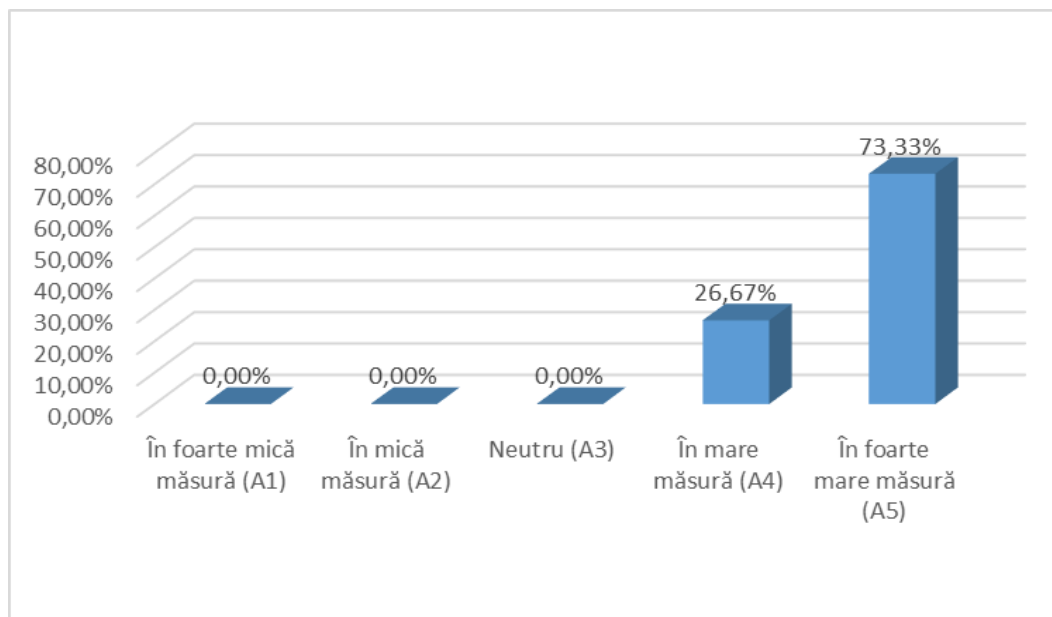
Răspuns	Număr	Procentaj
În foarte mică măsură (A1)	0	0,00%
În mică măsură (A2)	0	0,00%
Neutru (A3)	3	10,00%
În mare măsură (A4)	14	46,67%
În foarte mare măsură (A5)	13	43,33%



În ce măsură considerați că...

**Schimbul de experiențe și de bune practici va conduce la consolidarea cooperării între specialiștii CCOC.**

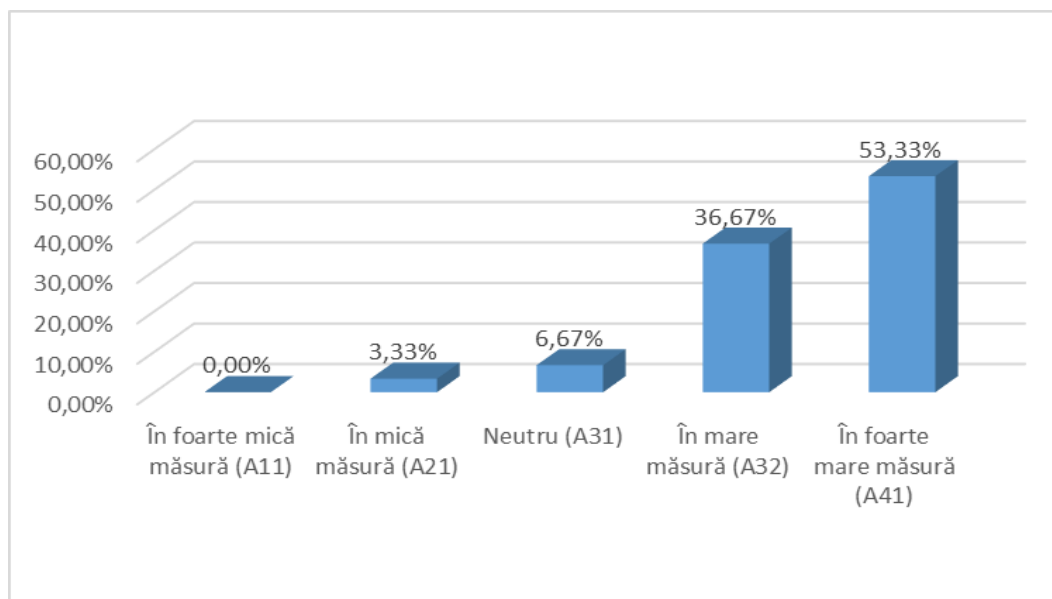
În foarte mică măsură (A1)	0	0,00%
În mică măsură (A2)	0	0,00%
Neutru (A3)	0	0,00%
În mare măsură (A4)	8	26,67%
În foarte mare măsură (A5)	22	73,33%



În ce măsură considerați că...

**Dezbaterile vor contribui la eficientizarea comunicării între specialiștii CCOC.**

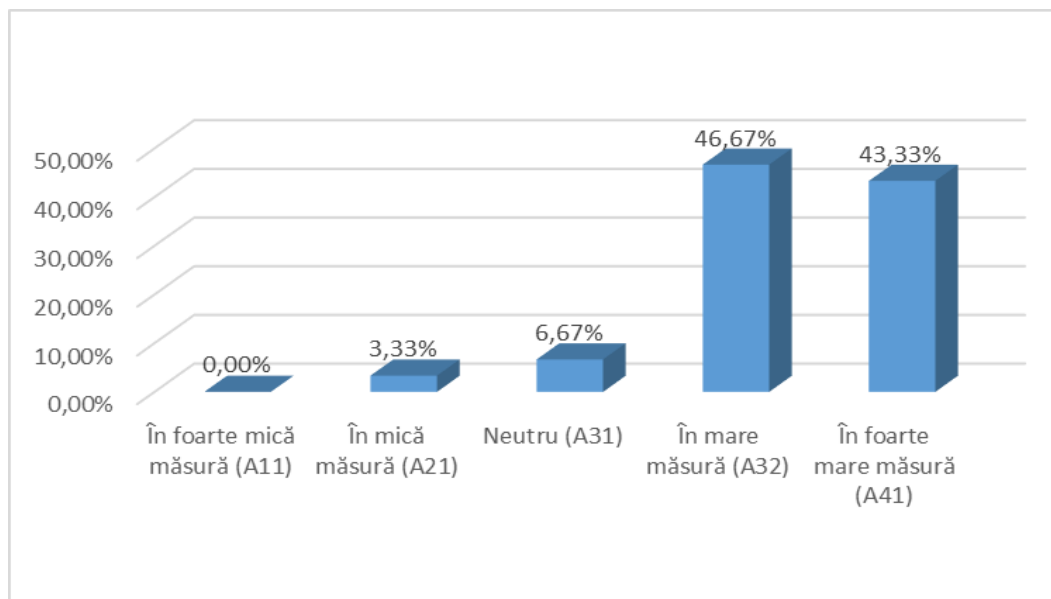
În foarte mică măsură (A1)	0	0,00%
În mică măsură (A2)	1	3,33%
Neutru (A3)	2	6,67%
În mare măsură (A4)	10	33,33%
În foarte mare măsură (A5)	17	56,67%



În ce măsură ar fi utilă dezbaterile următoarelor subiecte în cadrul conferinței pentru îmbunătățirea și eficientizarea activității dvs.?

**Reglementarea legislativă și standardizarea ocupației de consilier.**

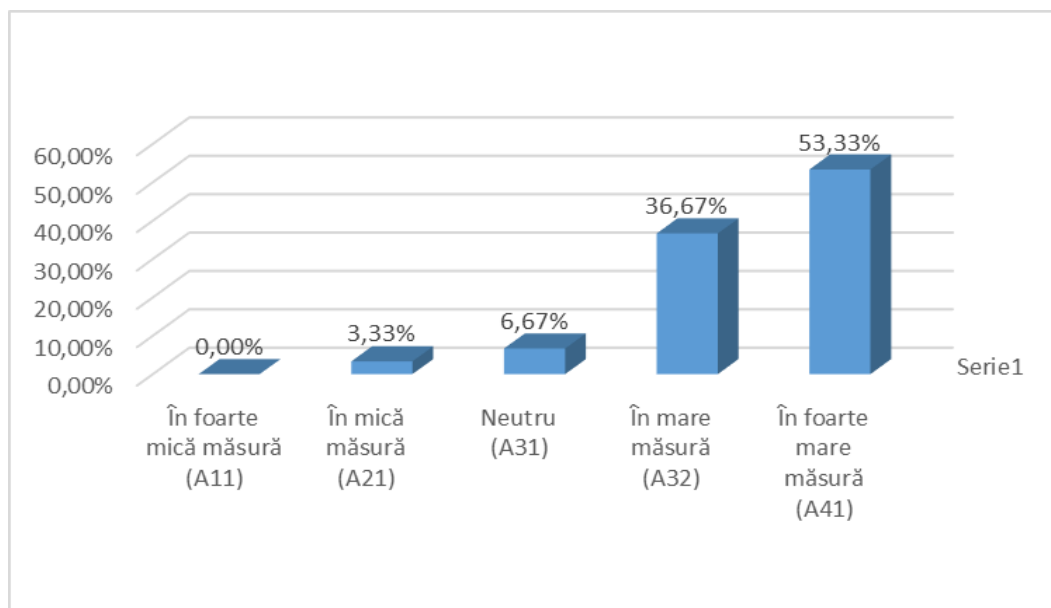
În foarte mică măsură (A11)	0	0,00%
În mică măsură (A21)	1	3,33%
Neutru (A31)	2	6,67%
În mare măsură (A32)	14	46,67%
În foarte mare măsură (A41)	13	43,33%



În ce măsură ar fi utilă dezbaterile următoarelor subiecte în cadrul conferinței pentru îmbunătățirea și eficientizarea activității dvs.?

**Crearea unui profil pentru ocupația de consilier.**

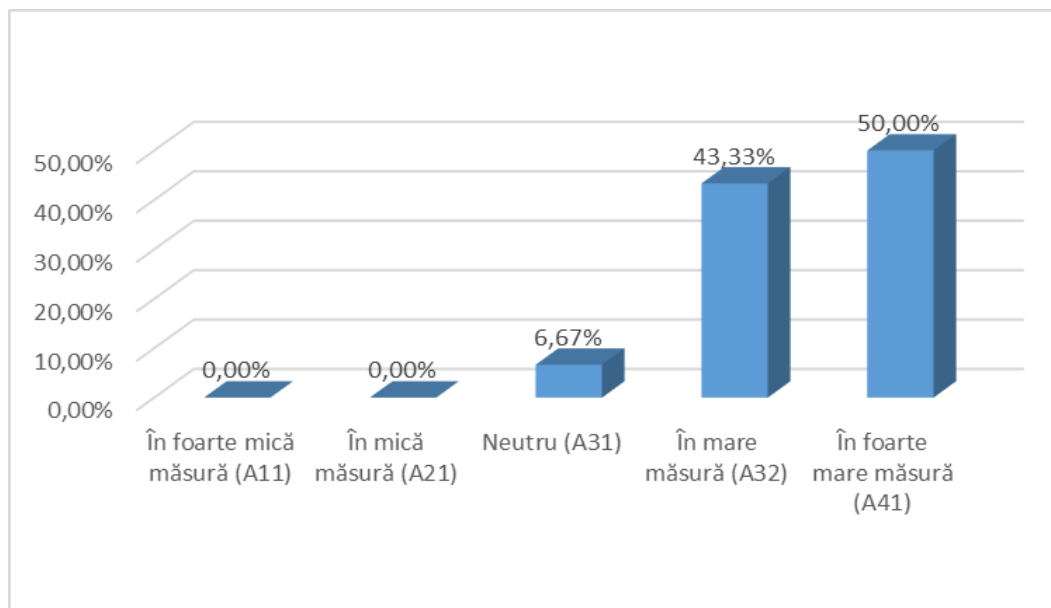
În foarte mică măsură (A11)	0	0,00%
În mică măsură (A21)	1	3,33%
Neutru (A31)	2	6,67%
În mare măsură (A32)	11	36,67%
În foarte mare măsură (A41)	16	53,33%



În ce măsură ar fi utilă dezbaterile următoarelor subiecte în cadrul conferinței pentru îmbunătățirea și eficientizarea activității dvs.?

**Standardizarea tipurilor de servicii oferite de centrele de carieră la nivel universitar.**

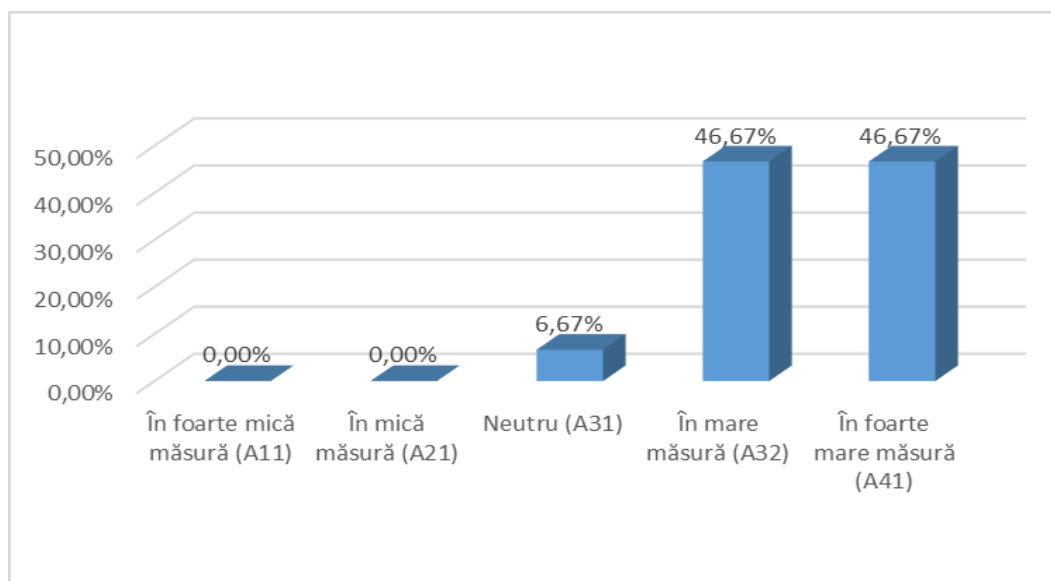
În foarte mică măsură (A11)	0	0,00%
În mică măsură (A21)	0	0,00%
Neutru (A31)	2	6,67%
În mare măsură (A32)	13	43,33%
În foarte mare măsură (A41)	15	50,00%



În ce măsură ar fi utilă dezbaterile următoarelor subiecte în cadrul conferinței pentru îmbunătățirea și eficientizarea activității dvs.?

**Analiza și standardizarea factorilor care influențează sau afectează activitatea.**

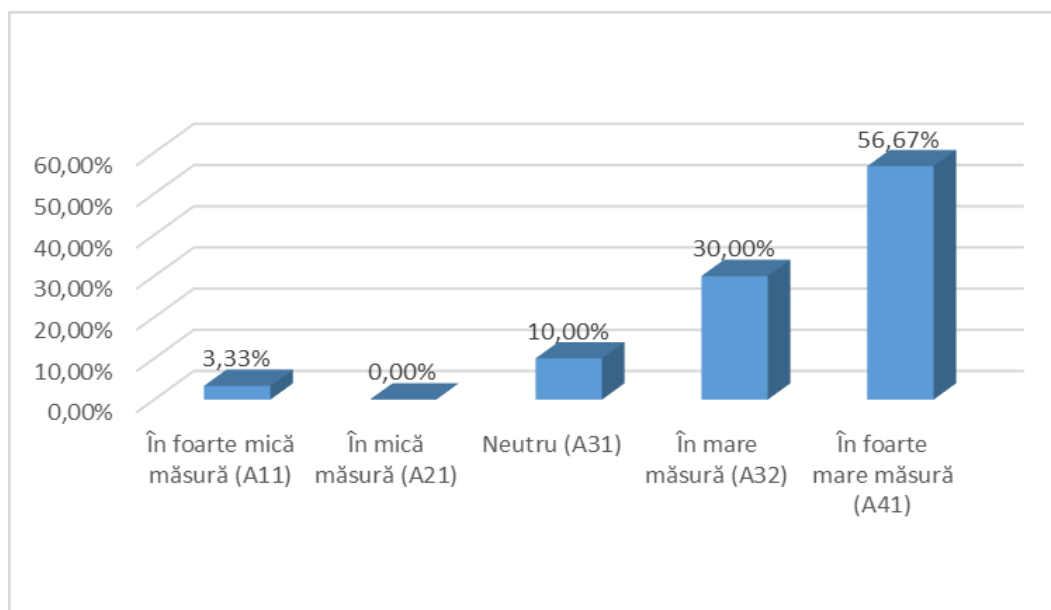
În foarte mică măsură (A11)	0	0,00%
În mică măsură (A21)	0	0,00%
Neutru (A31)	2	6,67%
În mare măsură (A32)	14	46,67%
În foarte mare măsură (A41)	14	46,67%



În ce măsură ar fi utilă dezbaterea următoarelor subiecte în cadrul conferinței pentru îmbunătățirea și eficientizarea activității dvs.?

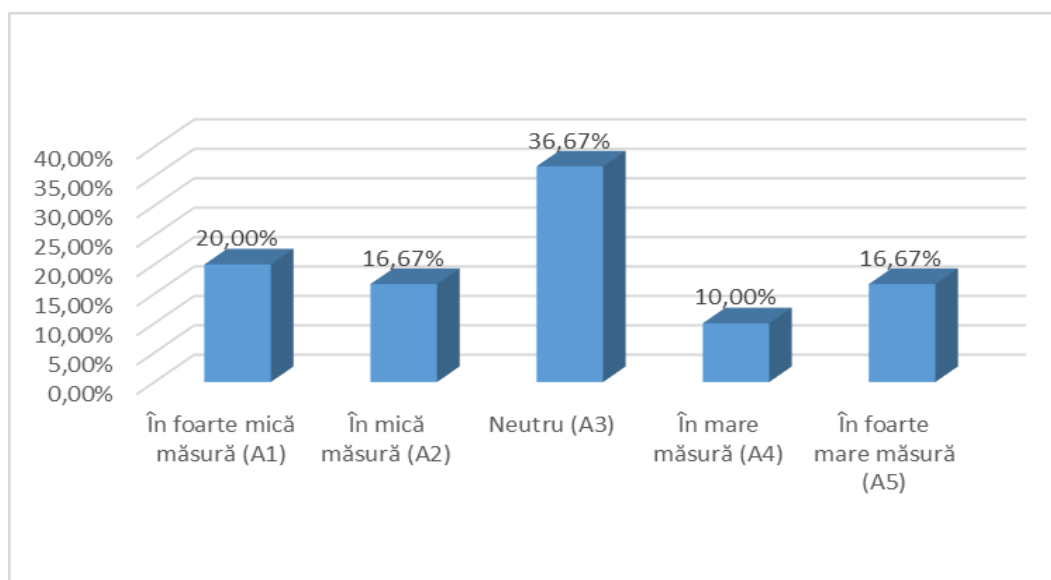
**Analiza și evaluarea situației centrelor de carieră la nivel universitar.**

În foarte mică măsură (A11)	1	3,33%
În mică măsură (A21)	0	0,00%
Neutru (A31)	3	10,00%
În mare măsură (A32)	9	30,00%
În foarte mare măsură (A41)	17	56,67%



În ce măsură considerați că personalul angajat al centrului din care faceți parte acoperă nevoia de consiliere a studenților?

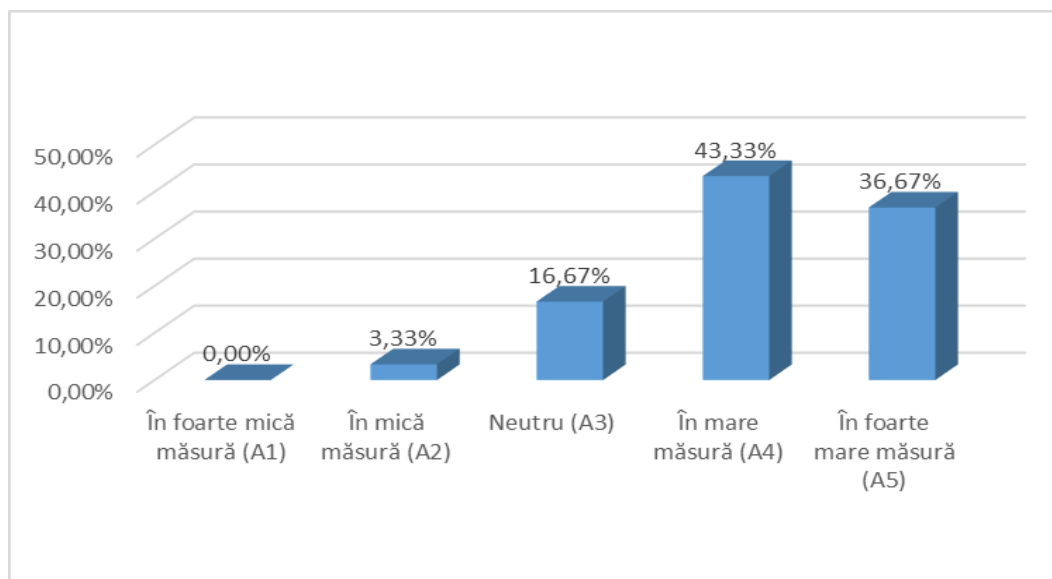
În foarte mică măsură (A1)	6	20,00%
În mică măsură (A2)	5	16,67%
Neutru (A3)	11	36,67%
În mare măsură (A4)	3	10,00%
În foarte mare măsură (A5)	5	16,67%



În ce măsură poate fi eficientizată activitatea CCOC de următoarele acțiuni:

**Angajarea de personal suplimentar.**

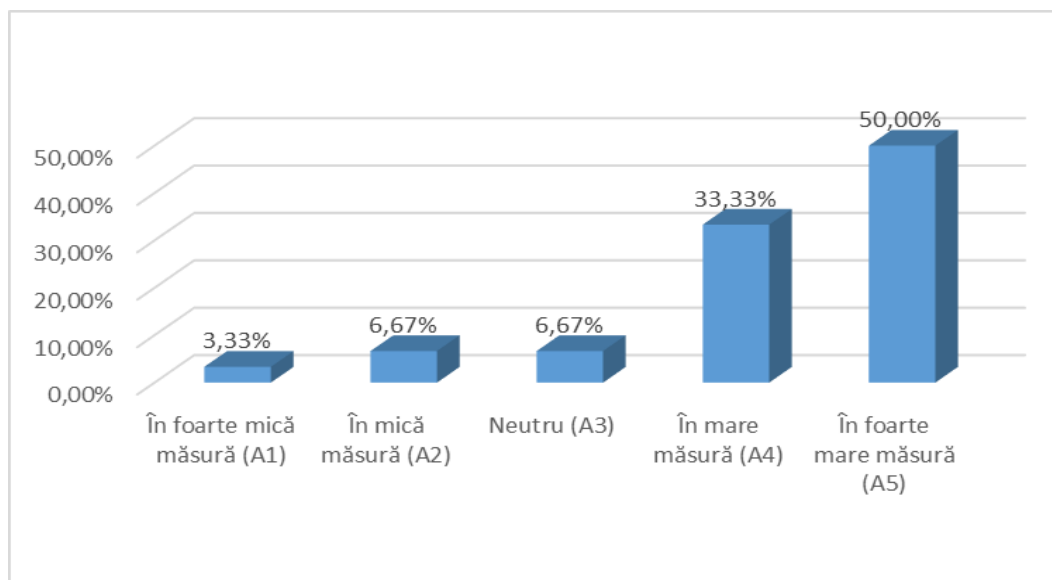
În foarte mică măsură (A1)	0	0,00%
În mică măsură (A2)	1	3,33%
Neutru (A3)	5	16,67%
În mare măsură (A4)	13	43,33%
În foarte mare măsură (A5)	11	36,67%



În ce măsură poate fi eficientizată activitatea CCOC de următoarele acțiuni:

**Perfecționarea personalului, prin cursuri de lungă și scurtă durată.**

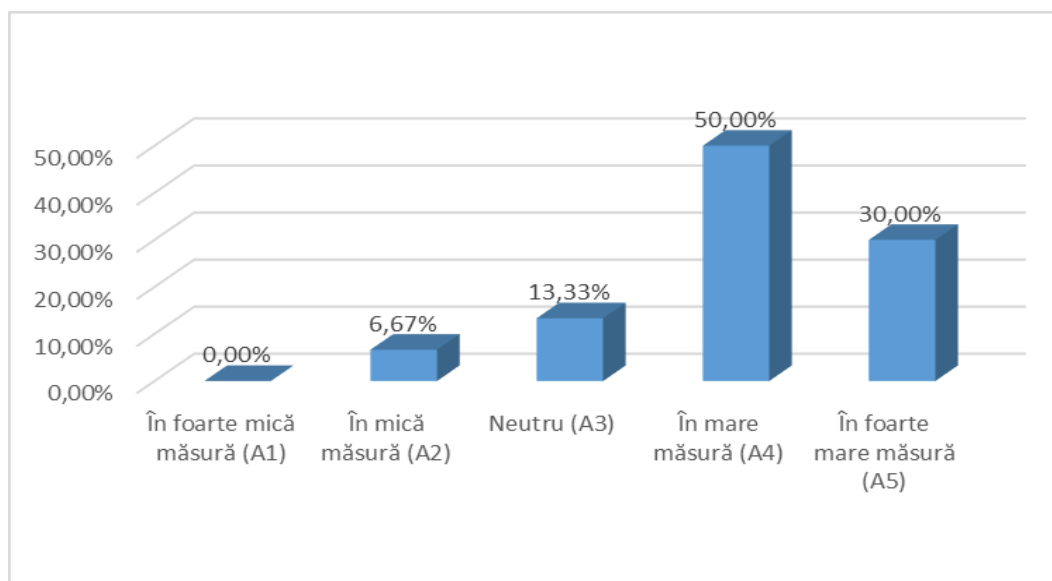
În foarte mică măsură (A1)	1	3,33%
În mică măsură (A2)	2	6,67%
Neutru (A3)	2	6,67%
În mare măsură (A4)	10	33,33%
În foarte mare măsură (A5)	15	50,00%



În ce măsură poate fi eficientizată activitatea CCOC de următoarele acțiuni:

**Acces la spații corespunzătoare pentru consilierea individuală și de grup.**

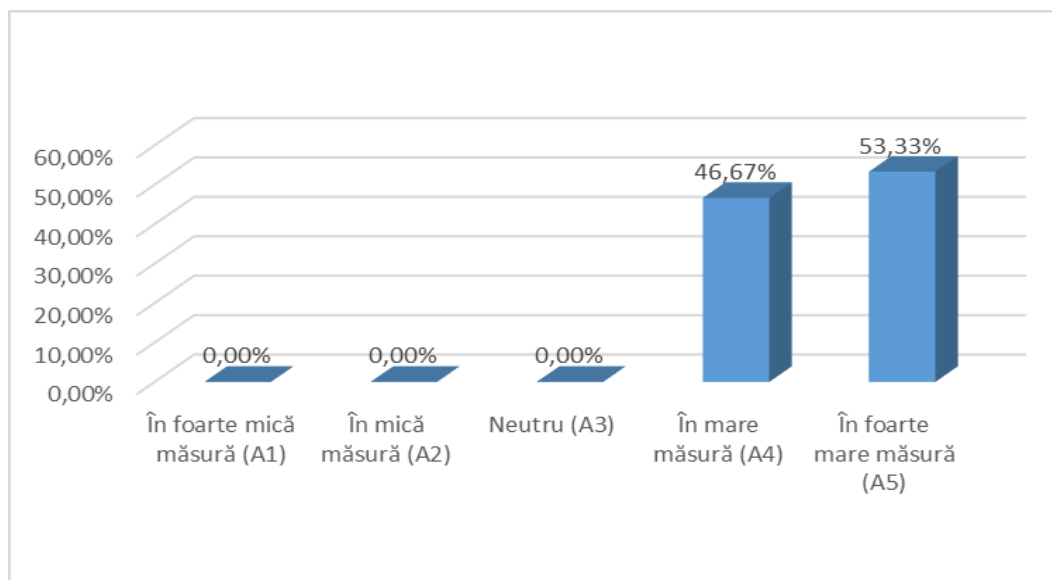
În foarte mică măsură (A1)	0	0,00%
În mică măsură (A2)	2	6,67%
Neutru (A3)	4	13,33%
În mare măsură (A4)	15	50,00%
În foarte mare măsură (A5)	9	30,00%



În ce măsură poate fi eficientizată activitatea CCOC de următoarele acțiuni:

**Organizarea de evenimente de informare și motivare a studenților.**

În foarte mică măsură (A1)	0	0,00%
În mică măsură (A2)	0	0,00%
Neutru (A3)	0	0,00%
În mare măsură (A4)	14	46,67%
În foarte mare măsură (A5)	16	53,33%

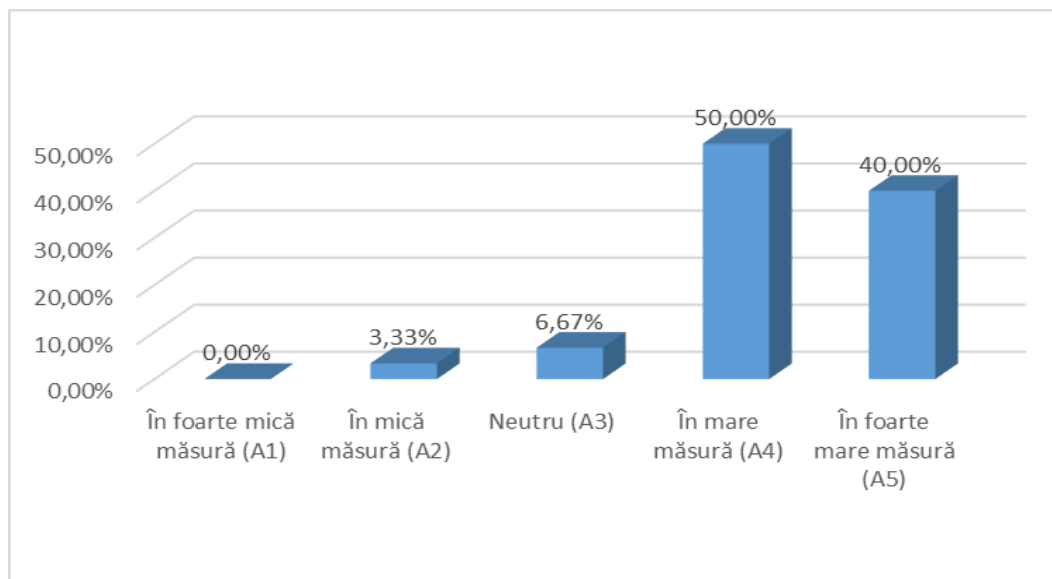




În ce măsură poate fi eficientizată activitatea CCOC de următoarele acțiuni:

**Organizarea de cursuri și training-uri cu posibilitatea de a obține credite transferabile.**

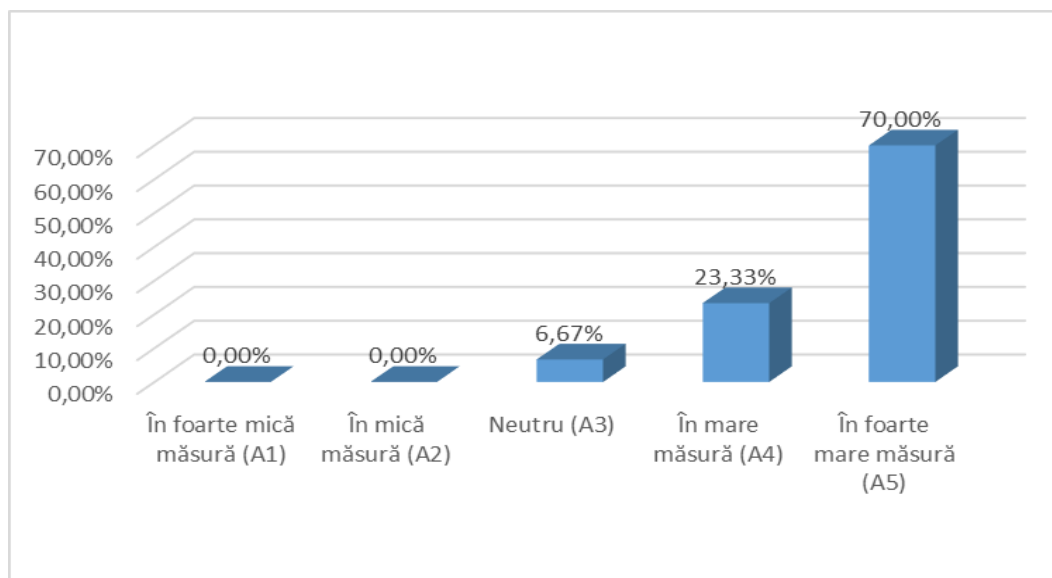
În foarte mică măsură (A1)	0	0,00%
În mică măsură (A2)	1	3,33%
Neutru (A3)	2	6,67%
În mare măsură (A4)	15	50,00%
În foarte mare măsură (A5)	12	40,00%



În ce măsură poate fi eficientizată activitatea CCOC de următoarele acțiuni:

**Acces la instrumente de evaluare a abilităților licențiate (COGNITROM, TestCentral etc.)**

În foarte mică măsură (A1)	0	0,00%
În mică măsură (A2)	0	0,00%
Neutru (A3)	2	6,67%
În mare măsură (A4)	7	23,33%
În foarte mare măsură (A5)	21	70,00%



**Ce instrumente de evaluare (software, baterii de teste etc.) utilizați în activitatea curentă de consiliere?**

- NEOPIR, JVIS
- SPS, CAS++
- Cognitrom, TestCentral
- FFPI;
- ZKPQ."
- Baterii de teste Holland
- BTPAC
- SPSS
- CAS++ si CCP de la Cognitrom
- NPO, testul SDS, testul Holland
- Vienna Test Systems, BFQ (Big Five Questionnaire), AMI (Achievement Motivation Inventory).

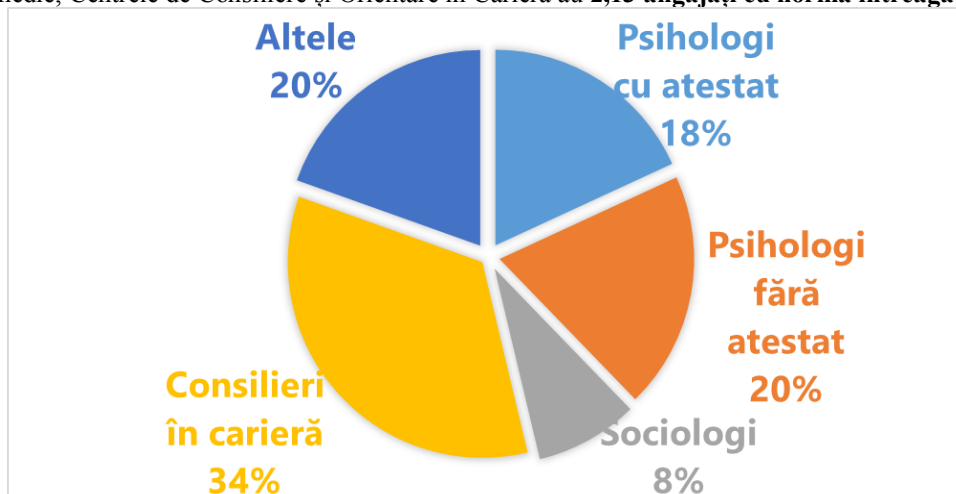
# CENTRELE DE CONSILIERE ȘI ORIENTARE ÎN CARIERĂ ÎN UNIVERSITĂȚILE DE STAT DIN ROMÂNIA PERSPECTIVA ANOSR

Recomandări ale ANOSR, în raport cu situația CCOC la nivel universitar:

- creșterea numărului de specialiști angajați ai CCOC;
- alocarea unui buget corespunzător pentru activitățile CCOC; finanțarea nu trebuie înlocuită cu proiecte POCU sau de tip POSDRU;
- crearea unei culturi a consilierii și orientării în carieră;
- introducerea obligativității parcurgerii unui program de consiliere, atât în învățământul preuniversitar, cât și în cel universitar (inclusiv în planurile de învățământ ale programelor de studii, alocându-se pentru acest lucru 1 credit/semestru sau an);
- la nivel universitar, existența unui consilier/maximum 500 de studenți;
- introducerea componentei de consiliere psihologică în activitatea CCOC;
- înființarea de centre de consiliere la nivel local pentru învățământul preuniversitar;
- corelarea activităților consilierii la nivel universitar cu cele de la nivel preuniversitar, inclusiv prin programe la nivel național de tipul UNIVERSITĂȚI DE VARĂ PENTRU ELEVII.

Recomandările se bazează pe analizele anterioare ale ANOSR („Responsabilitate pentru educație“, „Raport - Dimensiunea socială a educației: Servicii de suport pentru studenți. Perspectiva studenților“, „Raportul național de implementare a Statutului Studentului 2013“, „Serviciile de Consiliere și Orientare în Carieră – Perspectiva ANOSR“) și pe cercetarea în derulare, a căror rezultate parțiale au fost prezentate în cadrul conferinței:

1. Au răspuns chestionarului ANOSR 53% dintre universitățile care au primit solicitarea de informații, în raport cu legea 544/2001, privind liberul acces la informații de interes public și nu au răspuns 47% dintre ele.
2. În medie, Centrele de Consiliere și Orientare în Carieră au **2,13 angajați cu normă întreagă** dintre care:



3. Dintre cele 29 de universități respondente, 14 centre dispun și de voluntari, după cum urmează:
  - 6 dintre acestea au între 1 și 10 voluntari;
  - 3 dintre acestea au între 11 și 20 de voluntari;
  - 4 dintre acestea au între 21 și 40 de voluntari;
  - un centru are peste 100 de voluntari.
4. Număr de studenți consiliați:
  - Din totalul de 229 184 de studenți ai celor 29 de universități respondente, în anul universitar 2014-2015 au fost consiliați 16 300 de studenți (7,11%), adică, în medie, 562 de studenți pe fiecare CCOC.
  - În anul calendaristic 2015 au fost consiliați 22 025 de studenți (9,61%), reprezentând o medie de 759 de studenți pe fiecare CCOC.
5. Bugetul alocat; doar 17 dintre universități au transmis detalii cu privire la bugetul anual alocat Centrelor de Consiliere și Orientare în Carieră, după cum urmează:
  - 9 dintre centre nu alocă buget pentru derularea de activități;
  - un centru alocă 1-5% din totalul bugetului pentru derularea de activități;
  - două centre alocă 10-15% din totalul bugetului pentru derularea de activități;
  - două centre alocă 20-40% din totalul bugetului pentru derularea de activități;
  - două centre au transmis informații doar despre bugetul alocat salariilor.Bugetul mediu alocat derulării de activități ale CCOC este de 3766 de lei/an.

6. Număr de studenți care revin unui consilier. Metodologia privind organizarea și funcționarea CCOC în sistemul de învățământ superior din România prevede la art. 5 (2) că „numărul angajaților din cadrul CCOC se stabilește pornind de la numărul de studenți înmatriculați în cele trei cicluri de studiu. Raportul minim acceptat este de cel puțin 1 consilier de carieră/psiholog/2000 de studenți înmatriculați”. În prezent, raportul este de **1 consilier/3672,68 studenți**.

**Documente anterioare relevante în raport cu perspectiva ANOSR asupra consilierii:**

1. Alianța Națională a Asociațiilor Studențești din România. (2015, 08 20). Preluat de pe <http://www.anosr.ro: http://www.anosr.ro/wp-content/uploads/2012/10/Responsabilitate-pentru-educatie.pdf>
2. Alianța Națională a Asociațiilor Studențești din România. (2015, 04 04). *RAPORT - Dimensiunea Socială a Educației: Servicii de Suport pentru Studenți. Perspectiva Studenților*. Preluat de pe [www.anosr.ro](http://www.anosr.ro): [www.anosr.ro](http://www.anosr.ro)
3. Alianța Națională a Organizațiilor Studențești din România. (2015, 03 03). *Raportul național de implementare a Statutului Studentului 2013*. Preluat de pe [www.anosr.ro](http://www.anosr.ro): <http://www.anosr.ro/wp-content/uploads/2014/04/Raportul-national-de-Implementare-a-Statutului-Studentului-2013-ANOSR1.pdf>
4. Alianța Națională a Organizațiilor Studențești din România. (2015, 03 05). *Serviciile de Consiliere și Orientare în Carieră – Perspectiva ANOSR*. Preluat de pe [www.anosr.ro](http://www.anosr.ro): <http://www.anosr.ro/wp-content/uploads/2014/04/Serviciile-de-consiliere-si-orientare-in-cariera-Perspectiva-studentilor.pdf>