

CONSILIER PENTRU ÎNDRUMARE ȘI ORIENTARE PROFESIONALĂ

PROFIL OCUPAȚIONAL (versiunea finală)

Descrierea ocupației: Practicanții unei astfel de ocupații planifică, realizează și evaluează procesele de dezvoltare educativă a copilului instituționalizat.

Cod COR: 241208

A. Sarcini principale

Această componentă cuprinde acele sarcini aferente unei ocupații care au cea mai mare importanță pentru ocupația respectivă și permit diferențierea între o persoană cu performanțe ridicate în profesia respectivă (expert) și o persoană cu performanțe reduse (novice).

- Furnizează informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor atât solicitanților de locuri de muncă, cât și angajatorilor.
- Determină cerințele specifice locurilor de muncă vacante și informează solicitanții cu privire la ocupații, specificând detalii precum: sarcini și responsabilități, salarizare, beneficii, program de lucru, condiții de muncă și oportunități de promovare.
- Revizuieste cererea și oferta de locuri de muncă și interviuează solicitanții pentru a stabili corespondența dintre nivelul lor de calificare și cerințele angajatorilor, prin evaluarea și înregistrarea experienței, educației, pregătirii profesionale și abilităților acestora.
- Selectează persoanele cu calificare corespunzătoare și le recomandă angajatorilor în conformitate cu cerințele organizației și păstrează datele solicitanților de locuri de muncă care nu au fost selectați pentru angajare.
- Furnizează servicii de consiliere individuală.
- Organizează și conduce activitățile specifice consilierii de grup.
- Identifică problemele / dificultățile de angajare cu care se confruntă solicitanții de locuri de muncă.
- Identifică pentru fiecare solicitant un set de obiective și stabilește, împreună cu acesta, un plan de acțiune.
- Monitorizează evoluția solicitanților pe parcursul procesului de consiliere, analizează împreună cu aceștia rezultatele acțiunilor întreprinse și identifică modalități alternative pentru atingerea obiectivelor.

- Alege și administrează metodele și instrumentele necesare evaluării psihoprofesionale.
- Evaluează abilitățile, interesele și caracteristicile de personalitate prin intermediul testelor, interviurilor și a altor surse profesionale și întocmește profilul psihoprofesional al solicitanților de locuri de muncă.
- Identifică nevoile de instruire ale solicitanților și recomandă programe de formare profesională în conformitate cu profilul aptitudinal, domeniile de interes și tendințele pieței muncii.
- Oferă informații cu caracter general privind începerea unei activități independente sau inițierea unei afaceri, precum și informații legislative privind relațiile de muncă, ocuparea forței de muncă și formarea profesională.
- Instruiește solicitanții în tehnici de dezvoltare a carierei, tehnici de căutare a unui loc de muncă, elaborarea portofoliului personal și modalități de prezentare la interviu.

B. Contextul muncii

Această componentă conține informațiile esențiale despre mediul în care practicanții unei ocupații își exercită activitățile menite să ducă la îndeplinire sarcinile aferente și eventualele riscuri la care aceștia se expun.

B₁. Mediul fizic

- Consilierul pentru îndrumare și orientare profesională își desfășoară majoritatea activităților în cabinetele de specialitate din cadrul unor instituții publice sau private (agenții publice sau private de plasare a forței de muncă, instituții de învățământ).
- În funcție de obiectivele vizate, Consilierul pentru îndrumare și orientare profesională își poate desfășura activitatea în săli de testare psihologică, precum și la sediul altor instituții sau agenți economici.

B₂. Mediul socio-organizațional

- Timpul de muncă este de 8 ore/zi. În funcție de complexitatea activităților și de urgențele apărute programul de lucru poate fi prelungit.
- Consilierul pentru îndrumare și orientare profesională are libertate de decizie în ceea ce privește alegerea instrumentelor, metodelor și tehnicilor de specialitate utilizate în relațiile cu clienții.
- Consilierul pentru îndrumare și orientare profesională își poate desfășura activitatea singur sau în echipă cu alți specialiști (din cadrul organizației sau din afară).

B₃. Riscuri. Alte notificări speciale

- Nu este cazul

C. Nivelul de educație și calificare

Exercitarea oricărei ocupații necesită un anumit traseu de educație sau training finalizat printr-o calificare. Conform Cadrului European al Calificărilor (EQF) există 8 niveluri de calificare (N1-N8).

- Studii superioare de specialitate
- Nivel de calificare: N6
-

D. Cunoștințe și deprinderi

Cunoștințele colecții de informații relaționate, specifice unui domeniu. Ele sunt rezultatul învățării formale sau non/informale. Deprinderile sunt cunoștințele procedurale, adică blocuri de cunoștințe despre cum să faci o activitate (proceduri, strategii, tehnici), de regula cu o anumită unealtă.

Cunoștințe referitoare la:

- Psihologie
- Resurse umane și de personal
- Psihologie
- Educație și instruire
- Terapie și consiliere
- Limba română
- Servicii clienți și personal
- Funcționărești

Tipuri de deprinderi

- Deprinderi de rezolvare de probleme
- Deprinderi sociale

E. Aptitudinile

Aptitudinea reprezintă un set de procese cognitive, psihomotorii sau senzoriale necesare pentru a obține performanță într-o gamă de activități. Succesul în activitatea respectivă presupune pe lângă aptitudini, un set de cunoștințe dobândite printr-o rută educațională.

E1. Aptitudini cognitive

Aptitudine	Nivel de dezvoltare				
	1 (minim)	2 (mediu inferior)	3 (mediu)	4 (mediu superior)	5 (maxim)
1. Abilitatea generală de învățare					x
2. Aptitudinea verbală				x	
3. Aptitudinea numerică			x		
4. Aptitudinea spațială	x				
5. Aptitudinea de percepție a formei	x				
6. Abilități funcționărești				x	
7. Rapiditatea în reacții			x		
8. Capacitatea decizională			x		

E2. Aptitudini psihomotorii (A_P), senzoriale (A_S) și fizice (A_F)

Aptitudini psihomotorii

- Dexteritate manuală
- Coordonarea membrelor

Aptitudini senzoriale

- Acuitate auditivă
- Acuitate vizuală apropiată
- Claritate în vorbire

Aptitudini fizice

- Nu sunt relevante

F. Alte caracteristici relevante

Cele mai importante caracteristici, altele decât cunoștințe, deprinderi și abilități (Knowledge, skills, abilities - KSA) sunt: interesele, surse ale satisfacției profesionale și caracteristicile de personalitate.

F1. Interese

Primele trei tipuri de interese în ordinea relevanței sunt:

S Î C (social, întreprinzător, convențional)

F2. Surse ale satisfacției profesionale

- Stabilitatea locului de muncă
- Independența în muncă
- Activitate
- Recunoaștere
- Realizare personală

F3. Caracteristici de personalitate

- Exercițarea ocupației Consilier pentru îndrumare și orientare profesională poate fi realizată cu succes de către persoane care: manifestă o înclinație psihologică deosebită către lucrurile din afara propriei persoane, atenție orientată către ambianța fizică și socială, ușurință în comunicare, sociabilitate. Au însușirea de a fi conștiincioase; manifestă corectitudine, seriozitate, scrupulozitate. Comportamentele sunt orientate spre scopuri clar delimitate, manifestă exigență, meticulozitate și rigurozitate în realizarea sarcinilor prin conștientizarea regulilor. Prezintă abilitatea de a-și menține echilibrul emoțional și în situații de stres fără a prezenta manifestări extreme și neconcordante cu situația.

G. Perspectiva pe piața muncii

Perspectiva pe piața muncii se referă la dinamica dezvoltării ocupației respective în raport cu ansamblul ocupațiilor prezente pe piață. Sunt utilizate trei categorii de notații care semnifică tot atâtea tendințe: creștere (dinamica ocupației e mai mare decât celelalte ocupații per ansamblu), stagnare (dinamica ei este similară cu a altor ocupații) și scădere (dinamica este sub nivelul ansamblului ocupațiilor).

- Creștere

H. Categoria de salarizare

Raportarea unui salariu la salariul minim pe economie este un indicator relativ constant și foarte informativ, independent de fluctuațiile salariale. Ca atare vom avea ocupații cu salariu minim și ocupații de n x salariul minim, unde n poate fi și un interval (ex. „2-4” x salariul minim).

(1,5 - 4) X Salariu minim pe economie

I. Ocupații similare

Sunt prezentate 2-5 ocupații care fac parte din aceeași grupă, conform opiniei specialiștilor.

- Consilier de forță de muncă și șomaj
- Expert forță de muncă și șomaj
- Inspector de specialitate forță de muncă și șomaj