



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



România-Republica Moldova
ENI-COOPERARE TRANSFRONTALIERĂ

Politici și practici de ghidare în carieră a tinerilor cu dizabilități din Republica Moldova

Studiu sociologic

www.ro-md.net

2SOFT / 1.1 / 145



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



România-Republica Moldova
ENI-COOPERARE TRANSFRONTALIERĂ

Politici și practici de ghidare în carieră a tinerilor cu dizabilități din Republica Moldova

Studiu sociologic

www.ro-md.net

2SOFT / 1.1 / 145



Studiul sociologic a fost realizat în cadrul proiectului "Parteneriat transfrontalier pentru ghidarea în carieră incluzivă", implementat de Keystone Moldova (Republica Moldova) și Fundația "Alături de Voi" (ADV) România, și finanțat de Uniunea Europeană, în cadrul Programului Operațional Comun România-Republica Moldova 2014-2020, prin intermediul Instrumentului European de Vecinătate (ENI).

Cercetarea cantitativă a fost realizată de Centrul de Analiză și Investigații Sociologice, Politologice și Psihologice CIVIS.

Autorii poartă responsabilitate integrală pentru conținutul acestui raport. Raportul nu întotdeauna reflectă opiniile Keystone Moldova și ale Uniunii Europene.

Autori:

Natalia COJOCARU, doctorand în sociologie

Anastasia OCERETNÎI, dr. în sociologie, conferențiar universitar

Veaceslav BĂTRÎNESCU, magistru în sociologie

Coordonator cercetare:

Ludmila Malcoci, doctor habilitat în sociologie, profesor cercetător

DESCRIEREA CIP A CAMEREI NAȚIONALE A CĂRȚII DIN REPUBLICA MOLDOVA

Cojocar, Natalia.

Politici și practici de ghidare în carieră a tinerilor cu dizabilități din Republica Moldova : Studiu sociologic / Natalia Cojocar, Anastasia Oceretnîi, Veaceslav Bătrînescu ; coordonator: Ludmila Malcoci ; Proiectul "Parteneriat transfrontalier pentru ghidarea în carieră incluzivă", A.O. Keystone Moldova (Republica Moldova), Fundația "Alături de Voi" (ADV) România. – Chișinău : S. n., 2021 (Print-Caro SRL). – 93 p. : fig., tab.

Aut. indicați pe vs. f. de tit. – Referințe bibliogr.: p. 90-91 (38 tit.). – Apare cu sprijinul financiar al Uniunii Europene. – 300 ex.

ISBN 978-9975-56-970-5.

CUPRINS

Lista figurilor și a tabelelor.....	6
Acronime.....	9
Sumar executiv	10
Introducere	15
1. Cadrul normativ și instituțional național cu privire la ghidarea în carieră din perspectiva drepturilor persoanelor cu dizabilități	19
1.1. Reglementarea ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități în Republica Moldova	19
1.2. Cadrul instituțional din Republica Moldova în domeniul ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități	22
1.3. Finanțarea ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități.....	26
2. Opinii ale tinerilor cu dizabilități privind piața muncii și ghidarea în carieră	28
2.1. Valorizarea muncii și alegerea profesiei de către persoanele cu dizabilități	28
2.2. Opinii generale ale tinerilor cu dizabilități cu privire la ghidarea în carieră	34
2.3. Accederea pe piața muncii de către tinerii cu dizabilități	41
3. Ghidarea în carieră a tinerilor cu dizabilități în cadrul sistemului educațional	50
3.1. Particularități ale organizării ghidării în carieră pentru tinerii cu dizabilități în sistemul educațional	50
3.2. Orientarea profesională a tinerilor cu dizabilități prin intermediul centrelor de ghidare în carieră, instituite în cadrul instituțiilor de învățământ.....	59
3.3. Bariere în asigurarea ghidării în carieră pentru tinerii cu dizabilități în cadrul sistemului educațional	63
4. Serviciile de ghidare în carieră din cadrul ANOFM.....	67
4.1. Opinii privind specificul prestării serviciului de ghidare în carieră de către ANOFM	67
4.2. Bariere în accesarea serviciilor de ghidare în carieră ale ANOFM de către persoanele cu dizabilități	74
5. Implicarea sectorului asociativ în dezvoltarea domeniului de ghidare în carieră și angajarea în câmpul muncii a tinerilor cu dizabilități	77
6. Implicarea familiei în orientarea profesională a tinerilor cu dizabilități	83
Concluzii și recomandări	88
Referințe bibliografice	91

LISTA FIGURILOR ȘI A TABELELOR

DENUMIRE FIGURĂ	Pag.
Figura 1. Scara valorică a tinerilor cu dizabilități (<i>Total eșantion</i>)	28
Figura 2. Opiniile tinerilor cu dizabilități cu privire la necesitatea de formare profesională adițională (<i>Total eșantion: 1111 persoane</i>)	30
Figura 3. Opinii cu privire la domeniile de formare profesională necesare (<i>Subeșantion 694 tineri, care au indicat asupra necesității de instruiți suplimentare</i>)	31
Figura 4. Opinii cu privire la instituțiile care ar putea ajuta tinerii în alegerea profesiei potrivite (<i>răspuns multiplu</i>) (<i>Total eșantion</i>)	32
Figura 5. Tipul sursei de informare a tinerilor cu dizabilități cu privire la ocupație/profesie (<i>Total eșantion</i>)	32
Figura 6. Tipul sursei de informare a tinerilor cu dizabilități cu privire la ocupație/profesie, în funcție de gradul de dizabilitate (<i>Total eșantion</i>)	33
Figura 7. Categoriile persoanelor cu care s-au consultat tinerii cu dizabilități cu privire la ocupație/profesie (<i>Total eșantion</i>)	33
Figura 8. Categoriile persoanelor cu care s-au consultat tinerii cu dizabilități cu privire la ocupație/profesie ghidare în carieră în funcție de gradul de dizabilitate (<i>Total eșantion</i>)	34
Figura 9. Cunoșterea sintagmei "ghidare în carieră" (<i>Total eșantion</i>)	35
Figura 10. Ponderea tinerilor cu dizabilități care au beneficiat de servicii formale de ghidare în carieră (<i>Total eșantion</i>)	35
Figura 11. Cauzele nebeneficării de servicii de ghidare în carieră (<i>sub-eșantion 405 tineri care nu au beneficiat de servicii de ghidare în carieră</i>)	36
Figura 12. Opinii cu privire la necesitatea ghidării în carieră pentru tinerii cu dizabilități (<i>Total eșantion</i>)	36
Figura 13. Motivele beneficării de serviciile de ghidare în carieră (<i>Subeșantion 706 tineri, care au beneficiat de ghidare în carieră</i>)	37
Figura 14. Opinii cu privire la vârsta oportună pentru ghidarea în carieră (<i>Total eșantion</i>)	47
Figura 15. Beneficiile serviciului de ghidare în carieră pentru tinerii cu dizabilități (ponderea răspunsurilor Da) (<i>Subeșantion 706 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră instituțională</i>)	38
Figura 16. Persoane cu dizabilități implicate în activități generatoare de venit (<i>Subeșantion 269 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră instituțională și au activat în câmpul muncii</i>)	39
Figura 17. Ponderea tinerilor care s-au angajat în domeniul recomandat de specialiștii în ghidare în carieră (<i>Subeșantion 269 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră instituțională și au activat în câmpul muncii</i>)	39
Figura 18. Durata de angajare după beneficierea de ghidare și orientare în carieră (<i>sub – eșantion 269 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră instituțională și au activat în câmpul muncii</i>)	40
Figura 19. Gradul de dificultate în căutarea unui loc de muncă (<i>sub – eșantion 269 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră instituțională și au activat în câmpul muncii</i>)	40
Figura 20. Ponderea beneficiarilor de ghidare în carieră care ar recomanda serviciile de ghidare și altor persoane cu dizabilități (<i>sub – eșantion 269 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră instituțională și au activat în câmpul muncii</i>)	41
Figura 21. Percepția tinerilor cu dizabilități asupra nivelului de pregătire pentru accederea pe piața muncii (<i>Total eșantion</i>)	42
Figura 22. Experiența de muncă a tinerilor cu dizabilități care au realizat activități generatoare de venit (<i>Subeșantion 484 persoane</i>)	43
Figura 23. Numărul locurilor de muncă la care au activat tinerii cu dizabilități (<i>Subeșantion 484 tineri, care au realizat activități generatoare de venit</i>)	43
Figura 24. Domeniile de activitate ale tinerilor cu dizabilități (<i>Subeșantion 484 tineri care au realizat activități generatoare de venit</i>)	44

Figura 25. Practici cu privire la identificarea locurilor de muncă a tinerilor cu experiență de muncă (<i>Subeșantion 484 tineri, care au realizat activități generatoare de venit</i>)	45
Figura 26. Metode de căutare a unui loc de muncă aplicate de tinerii fără experiență de muncă (<i>Subeșantion 131 tineri, care nu au realizat activități generatoare de venit</i>)	47
Figura 27. Probleme cu care se confruntă tinerii cu dizabilități în căutarea unui loc de muncă (<i>Subeșantion 706 tineri care au fost implicați în activități generatoare de venit sau au căutat vreodată loc de muncă</i>)	48
Figura 28. Planurile de viitor ale tinerilor cu dizabilități (<i>Total eșantion</i>)	49
Figura 29. Ponderea tinerilor cu dizabilități care au beneficiat de servicii formale de ghidare în carieră (prestată în instituții de învățământ, centre de ghidare în carieră ale ANOFM sau OSC) (<i>Total eșantion: 1111 persoane</i>)	50
Figura 30. Ponderea tinerilor cu dizabilități care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul sistemului de educație) (<i>Total eșantion: 1111 persoane</i>)	50
Figura 31. Ponderea tinerilor care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ, în funcție de gradul de dizabilitate (<i>Eșantion 659 respondenți</i>)	51
Figura 32. Ponderea tinerilor care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ în funcție de tipul de dizabilitate (<i>Subeșantion 659 respondenți, care au beneficiat de ghidare în carieră în vreo instituție de învățământ</i>)	52
Figura 33. Ponderea tinerilor cu dizabilități care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ, în funcție de tipul instituției (<i>Subeșantion 659 tineri, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în vreo instituție de învățământ</i>)	52
Figura 34. Disciplinele școlare în cadrul cărora s-au abordat aspecte privind ghidarea în carieră (<i>Subeșantion 560 respondenți, care au beneficiat de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ general</i>)	53
Figura 35. Modalități de desfășurare a activităților de ghidare în carieră în instituția de învățământ general (<i>Subeșantion 560 respondenți, care au beneficiat de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ general</i>)	54
Figura 36. Subiecte discutate în contextul activităților de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ (<i>Subeșantion 659 respondenți, care au beneficiat de ghidare în carieră în vreo instituție de învățământ</i>)	55
Figura 37. Subiecte discutate în contextul activităților de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ, în funcție de tipul instituției (<i>Subeșantion 659 respondenți, care au beneficiat de ghidare în carieră în vreo instituție de învățământ</i>)	56
Figura 38. Practici aplicate în activitățile de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ (<i>Subeșantion 659 respondenți, care au beneficiat de ghidare în carieră în vreo instituție de învățământ</i>)	56
Figura 39. Practici aplicate în activitățile de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ (<i>Subeșantion 659 respondenți, care au beneficiat de ghidare în carieră în vreo instituție de învățământ</i>)	56
Figura 40. Periodicitatea discuțiilor cu privire la aspectele de ghidare în carieră în cadrul instituțiilor de învățământ (<i>Subeșantion 659 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în vreo instituție de învățământ</i>)	57
Figura 41. Profesiile recomandate tinerilor de către cadrele didactice sau specialiștii cu care au discutat aspectele ghidării în carieră în școală (<i>Subeșantion 319 respondenți din învățământ general, care au primit recomandări</i>)	58
Figura 42. Ghidarea în carieră în funcție de treptele de educație (<i>Subeșantion 560 respondenți, care au beneficiat de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ general</i>)	58
Figura 43. Specializarea profesioniștilor care activează în cadrul centrelor de ghidare în carieră (<i>eșantion: 114 persoane</i>)	59
Figura 44. Ponderea specialiștilor centrelor de ghidare în carieră, care în ultimii 5 ani au participat în instruirii focusate pe asigurarea ghidării în carieră pentru persoane cu dizabilități (<i>eșantion: 96 persoane care au beneficiat de instruirii în asigurarea ghidării în carieră</i>)	60
Figura 45. Infrastructura fizică a centrelor de ghidare (<i>eșantion 25 centre de ghidare în carieră</i>)	61
Figura 46. Dotarea tehnico-materială a centrelor de ghidare în carieră (<i>eșantion: 25 centre de ghidare în carieră</i>)	61

Figura 47. Necesitățile centrelor de ghidare pentru a presta servicii elevilor/studentilor cu dizabilități (<i>eșantion 25 centre de ghidare în carieră, date cumulate</i>)	62
Figura 48. Profilul socio-demografic al beneficiarilor de servicii de ghidare în carieră prestate de ANOFM (<i>Subeșantion: 73 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul ANOFM</i>)	67
Figura 49. Adresarea către serviciile de ghidare în carieră prestate de ANOFM (<i>Subeșantion: 73 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul ANOFM</i>)	68
Figura 50. Frecvența beneficiarii de serviciile de ghidare în carieră ale ANOFM de către persoanele cu dizabilități (<i>Subeșantion 73 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul ANOFM</i>)	68
Figura 51. Activitățile în care tinerii au beneficiat de servicii de ghidare și orientare în carieră în cadrul ANOFM (<i>Subeșantion 73 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul ANOFM</i>)	69
Figura 52. Accesibilitatea serviciilor de ghidare în carieră din cadrul subdiviziunilor ANOFM (<i>Subeșantion 73 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul ANOFM</i>)	71
Figura 53. Modul de organizare a activităților de ghidare în carieră în cadrul ANOFM (<i>Subeșantion 73 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul ANOFM</i>)	72
Figura 54. Gradul de satisfacție al beneficiarilor de aspectele prestării serviciului de ghidare în carieră în cadrul ANOFM (<i>Subeșantion 73 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul ANOFM</i>)	73
Figura 55. Ponderea beneficiarilor care au urmat sfaturile primite de la specialiștii ANOFM (<i>Subeșantion 73 respondenți care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul ANOFM</i>)	73
Figura 56. Dificultățile de accesare a serviciilor de ghidare în carieră prestate de structurile teritoriale ale ANOFM (<i>Subeșantion 73 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul ANOFM</i>)	75
Figura 57. Îmbunătățiri necesare în asigurarea accesului persoanelor cu dizabilități la serviciile de ghidare în carieră în cadrul ANOFM (<i>Subeșantion 73 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul ANOFM</i>)	76
Figura 58. Anul în care tinerii au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul OSC-urilor (<i>Subeșantion 48 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul OSC</i>)	78
Figura 59. Actorii care au influențat decizia tinerilor cu dizabilități de a apela la serviciile de ghidare în carieră prestate de OSC-uri (<i>Subeșantion: 48 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul OSC</i>)	78
Figura 60. OSC-urile care au prestat tinerilor servicii de ghidare și orientare în carieră (<i>Subeșantion 48 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul OSC</i>)	79
Figura 61. Accesibilitatea serviciilor de ghidare și orientare în carieră în cadrul organizațiilor societății civile (<i>Subeșantion 48 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul OSC</i>)	81
Figura 62. Gradul de satisfacție al beneficiarilor de aspectele prestării serviciului de ghidare în carieră în cadrul OSC (<i>subeșantion 48 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul OSC</i>)	81
Figura 63. Ponderea beneficiarilor care au urmat sfaturile primite de la specialiștii OSC (<i>subeșantion 48 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul OSC</i>)	82
Figura 64. Dificultățile de accesare a serviciilor de ghidare și orientare în carieră prestate de organizațiile societății civile (<i>Subeșantion 48 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul OSC</i>)	82
Figura 65. Ponderea tinerilor cu dizabilități care au beneficiat de ghidare în carieră în familie (<i>Total eșantion</i>)	83
Figura 66. Profilul tinerilor care au beneficiat de orientare în carieră în familie (<i>Subeșantion 829 tineri care au beneficiat de orientare în carieră în familie</i>)	84
Figura 67. Suportul acordat de familie cu referire la orientarea în carieră (<i>Subeșantion 829 tineri care au beneficiat de orientare în carieră în familie</i>)	85
Figura 68. Credeți că ghidarea în carieră ar trebui să fie realizată în familie? (<i>Total eșantion</i>)	86
Figura 69. Argumentele invocate de tinerii care susțin că familia nu ar putea ajuta copiii/tinerii în alegerea profesiei (<i>Subeșantion: 98 respondenți care nu susțin ghidarea în carieră în familie</i>)	86

ACRONIME

ANOFM	Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă
CES	cerințe educaționale speciale
CNAS	Casa Națională de Asigurări Sociale
CNDDCM	Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă
CRAP	Centrul Republican de Asistență Psihopedagogică
CV	Curriculum vitae
DFG	discuție focus grup
IA	interviu aprofundat
IÎG	instituție de învățământ general
IPT	instituție de învățământ profesional tehnic
IS	instituție de învățământ superior
OSC	organizație a societății civile
OLSDÎ	organ local de specialitate în domeniul învățământului
MEC	Ministerul Educației și Cercetării
MMPS	Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MSMPS – denumirea precedentă a ministerului)
SAP	Serviciul de Asistență Psihopedagogică
SNOFM	Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă

SUMAR EXECUTIV

Literatura de specialitate în domeniul incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități evidențiază relația dintre ghidarea în carieră și nivelul de integrare socio-profesională a persoanelor cu dizabilități, identificând o serie de beneficii ale ghidării în carieră la nivel individual, organizațional și societal, precum și anumite probleme în asigurarea orientării vocaționale a acestui grup de persoane de-a lungul vieții.

Studiul sociologic al politicilor și practicilor de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități a analizat particularitățile prestării serviciilor de ghidare în carieră tinerilor cu dizabilități prin sistemul educațional, sectorul de ocupare a forței de muncă și sectorul neguvernamental, fiind aplicat un design mixt de cercetare.

Cadrul normativ și instituțional național cu privire la ghidarea în carieră. Domeniul ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități se regăsește în discursul public și al documentelor de politici naționale, fiind stabilite acțiuni în acest sens atât în Strategia națională de dezvoltare „Moldova 2030”, cât și în strategiile sectoriale din domeniile educație, ocuparea forței de muncă, drepturile persoanelor cu dizabilități. În același timp, există mai multe lacune la nivel normativ, care împiedică buna implementare a obiectivelor strategice în domeniul ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități. Printre ele se includ: lipsa unei concepții clare și consolidate de prestare a serviciilor de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități; lipsa unor metodologii clare de lucru, centrate pe corelarea pieței muncii și nevoile persoanelor cu dizabilități; lipsa unor mecanisme de implementare a prevederilor legale; carențe în reglementarea serviciilor de suport pentru persoanele cu dizabilități etc.

Rețeaua instituțională de ghidare în carieră cuprinde instituții din domeniul educației (instituții de învățământ, centre de educație incluzivă, serviciile de asistență psihopedagogică, centre de ghidare în carieră), ocupării forței de muncă (ANOFM) și sectorul asociativ. Deși diversă, în interiorul rețelei instituționale se atestă o slabă cooperare, fapt ce determină o intervenție segmentară pe domeniul ghidării în carieră a persoanelor cu dizabilități. Nu există o delimitare clară a responsabilităților diferitor instituții și diferitor specialiști cu atribuții în domeniul consilierii și ghidării în carieră. Se constată carențe și în asigurarea continuității intervențiilor la toate nivelele (educațional, angajare în câmpul muncii).

Lipsește un cadru bugetar clar de finanțare a serviciilor de ghidare în carieră. Finanțarea actuală precară (orientată, în mare parte, pe acoperirea salariilor specialiștilor investiți cu responsabilități de prestare a serviciilor de ghidare în carieră) se răsfrânge asupra nivelului de pregătire a specialiștilor din domeniu, (in)accesibilității fizice, informaționale, tehnico-materiale a serviciilor de ghidare în carieră, calității serviciilor prestate către persoanele cu dizabilități.

Opinii și atitudini ale tinerilor cu dizabilități referitor la ghidarea în carieră. Pe scara valorică a tinerilor cu dizabilități, deținerea unui loc de muncă (87%) și obținerea unei profesii (82%) se regăsesc printre valorile care sunt în mare / foarte mare măsură importante pentru ei.

În același timp, cei mai mulți participanți la sondaj, consideră că nivelul actual de cunoștințe și abilități, pe care-l dețin, nu este suficient nici pentru a-și alege o profesie, și nici pentru a-și găsi sau a-și păstra locul de muncă. 50% dintre toți tinerii cu dizabilități chestionați au menționat că sunt deloc/ puțin pregătiți pentru accesarea pe piața muncii.

În acest context, 62% din tinerii cu dizabilități simt nevoia de a se forma profesional suplimentar. Domeniile de interes pentru tinerii cu dizabilități sunt IT (20%), bucătar/cofetar (8%), medicină (7%), educație (6%), îngrijire/frumusețe (5%) ș.a.

Pentru tinerii cu dizabilități un rol primordial în alegerea profesiei, în obținerea informațiilor despre piața muncii și în identificarea unui loc de muncă, îl au sursele neformale – familia și prietenii. Instituțiile de învățământ și ANOFM acumulează ponderi mai mici în răspunsuri. Prin urmare, tinerii cu

dizabilități cred că mai degrabă i-ar ajuta familia, decât sectorul educațional sau de ocupare a forței de muncă în alegerea profesiei și accesarea pe piața muncii. Nivelul redus de încredere în instituții formale se explică prin faptul că acestea nu reușesc să adapteze serviciile de ghidare în carieră la nevoile persoanelor cu dizabilități.

Rezultatele studiului indică asupra unui nivel moderat de cunoaștere a noțiunii "ghidare în carieră" în rândul tinerilor cu dizabilități. Deși majoritatea (62%) respondenților sunt familiarizați cu această sintagmă, totuși mai mult de 1/3 dintre ei (sau 38%) nu au auzit vreodată sintagma.

2/3 din tinerii cu dizabilități intervievați (64%) au beneficiat de careva servicii de ghidare în carieră instituționalizată (prestată în instituții de învățământ, centre de ghidare în carieră ale ANOFM sau OSC-uri). Totodată, cca 1/3 nu au beneficiat de asemenea servicii din diverse motive: cei mai mulți nu au știut că asemenea servicii există (55%), alții nu știau unde le pot accesa (9%), lipsa de timp pentru a le accesa (7%), dificultăți în accesarea geografică a lor, acestea fiind prestate departe de casă (4%) etc.

94% dintre tinerii participanți la sondaj consideră ghidarea în carieră ca fiind mai degrabă necesară sau foarte necesară pentru persoanele cu dizabilități – opinie exprimată mai ales de către tinerii care au beneficiat de aceste servicii și au înțeles eficiența și utilitatea lor (81% comparativ cu 69% tineri care nu au beneficiat de servicii de ghidare în carieră).

Beneficiile serviciilor de ghidare, la care s-au referit tinerii cu dizabilități care au beneficiat de acestea, au fost: extinderea rețelei de cunoscuți (51%), a sporit nivelul de calificare profesională (30%), și-au găsit un loc de muncă (28%), au obținut o performanță mai bună la locul de muncă (23%).

În același timp, rezultatele studiului indică asupra multiplelor probleme la nivelul serviciilor de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități, printre care: personal nepregătit să presteze serviciile centrat pe nevoile persoanelor cu dizabilități și corelat cu oferta pe piața muncii; servicii de ghidare inaccesibile pentru persoanele cu dizabilități (ca amplasare geografică, ca infrastructură fizică, metodologică și informațională, ca dotare tehnico-materială); nivel redus de conștientizare a importanței serviciilor de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități atât de persoanele cu dizabilități însele, cât și de familiile și persoanele de suport ale lor, dar și de prestatorii de servicii de ghidare în carieră etc. Din aceste motive, majoritatea respondenților (57%) au declarat că le-a fost destul de greu / foarte greu în a se angaja în câmpul muncii chiar și după ce au fost ghidați profesional.

Ghidarea și orientarea în cadrul instituțiilor de învățământ. Aproximativ 64% din tinerii intervievați au beneficiat de cel puțin un serviciu de ghidare în carieră instituționalizată¹. Dintre ei, 59% – în instituții de învățământ, 7% – ANOFM, 4% – OSC și 4% – SAP.

Din totalul tinerilor cu dizabilități care au beneficiat de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ, circa 85% s-au referit la instituțiile de învățământ general, 27% – profesional tehnic și 13% – superior.

În învățământ general, cei mai mulți tineri au asistat la activități de orientare profesională doar la treapta gimnazială (79%), în timp ce în liceu ponderea acestora constituie 11%. Doar unul din zece respondenți a beneficiat de activități de orientare profesională la ambele trepte (10%).

Ponderea înaltă a răspunsurilor potrivit cărora tinerii cu dizabilități au beneficiat de careva activități de ghidare în carieră în sistemul de învățământ general, se explică prin faptul că acest subiect este obligatoriu în curricula educațională. Deși aspecte ale ghidării în carieră sunt incluse în cadrul mai multor discipline școlare (educație civică, dezvoltare personală, dirigenție, educație tehnologică, limba română etc.), de facto, nu există o concepție clară și consolidată de prestare a serviciilor de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități. În aceste condiții, se constată caracterul incoerent și dispersat al activităților de orientare profesională.

Tinerii din mediul urban au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul instituțiilor de învățământ (de orice nivel) într-o pondere mai mare decât tinerii din mediul rural (respectiv, 64% versus 55%). Cu cât gradul de dizabilitate este mai profund, cu atât este mai mică ponderea persoanelor care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul instituțiilor de educație din țară. În funcție de tipul de dizabilitate, cei mai puțini beneficiari de servicii de ghidare în carieră se regăsesc printre persoanele cu dizabilități intelectuale (48%), comparativ cu tinerii cu alte tipuri de dizabilitate (senzorială – 65% și fizică – 63%).

¹ Ghidare în carieră instituționalizată se referă la serviciile de ghidare prestate în cadrul instituțiilor de educație, ANOFM sau OSC

Ghidarea în carieră în instituțiile de educație presupune un spectru larg de activități: sesiuni de informare; aplicarea testelor de cunoaștere de sine și de evaluare a abilităților; discuții individuale cu psihologul școlar și alt personal didactic; suport în marketing personal; invitarea reprezentanților din medii de afaceri, reprezentanți ai ANOFM sau foști absolvenți ai instituțiilor de învățământ pentru a vorbi despre anumite profesii etc.

În același timp, predarea ghidării în carieră în instituțiile de educație se realizează în lipsa unor programe de formare profesională centrate pe nevoile persoanelor cu dizabilități. Curriculum-urile, materialul de instruire și metodologiile de predare nu răspund nevoilor persoanelor cu dizabilități. Iar frecvența activităților de ghidare, denotă caracterul sporadic al acestora: 54% dintre tineri au declarat că au beneficiat de activități de ghidare de cel mult 3 ori pe parcursul tuturor anilor de studii.

Adițional problemelor enunțate, studiul a scos în evidență și capacitățile limitate ale resurselor umane în a asigura ghidarea în carieră pentru copiii și tinerii cu dizabilități. Personalul didactic fie nu are pregătire pe segmentul ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități, deseori fiind nevoit să se autoinstruiască, fie nu consideră necesară ghidarea în carieră a acestui grup de persoane.

În plus, mediile de educație sunt inaccesibile, iar lecțiile de ghidare în carieră se realizează în lipsa unor materiale și instrumente de lucru adaptate la nevoile persoanelor cu diferite tipuri de dizabilități.

Informațiile nu sunt accesibile tuturor. Doar 26% dintre respondenții cu dizabilități au menționat că în timpul activităților de ghidare în carieră au fost utilizate materiale informaționale în format alternativ (imagini, video etc.).

Serviciile de suport pentru copiii și tinerii cu dizabilități, care i-ar putea asista în procesul educațional, sunt insuficiente.

Orientarea profesională prin centrele de ghidare din cadrul instituțiilor de învățământ. La momentul studiului, rețeaua centrelor de ghidare în carieră întrunea 25 unități ce funcționau în cadrul instituțiilor de învățământ, dintre care 6 – în cadrul instituțiilor de învățământ profesional tehnic și 19 centre – în cadrul instituțiilor de învățământ superior. Aproximativ jumătate din ele activau mai mult de 5 ani.

Persoanele cu dizabilități reprezintă aproximativ 1% din beneficiarii centrelor de ghidare (cu 11.110 de elevi / studenți beneficiari în anul de studii 2019-2020 și 8629 elevi / studenți în anul de studii 2020-2021).

Centrele nu dispun de personal suficient pregătit pentru a putea oferi asistență persoanelor cu dizabilități. În general, 84% din specialiștii centrelor au beneficiat de instruire în ghidare în carieră, și doar 1/3 dintre ei au participat în instruire focusate pe asigurarea ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități. Doar în 3 din cele 25 de centre de ghidare în carieră există câte un specialist, care cunoaște limbajul mimico-gestual.

Centrele de ghidare sunt slab dotate cu materiale și instrumente de lucru aplicabile tinerilor cu dizabilități. Mai puțin de jumătate din centre dețin materiale în format auditiv (44%) și platforme de ghidare în carieră (40%). Doar 28% centre utilizează instrumente specifice de evaluare a persoanelor cu dizabilități, 12% mai dețin fișe / planșe adaptate necesităților persoanelor cu dizabilități și 8% dispun de tehnică asistivă (soft-uri specializate pentru persoanele cu dizabilități, imprimante Braille etc.).

O altă problemă este lipsa serviciilor de suport (cadru didactic de sprijin) pentru persoanele cu dizabilități.

Nici infrastructura fizică a instituțiilor unde se află centrele nu este accesibilă: 1/3 dintre ele nu au rampă de acces pentru persoanele cu dizabilități, 2/3 nu au grupuri sanitare accesibile, și 4 din 5 instituții unde centrele sunt amplasate la etaje superioare, nu au ascensor. Aceste constatări se bazează exclusiv pe părerile subiective ale reprezentanților centrelor, întrucât accesibilitatea instituțiilor nu a fost evaluată prin aplicarea unor instrumente speciale.

Reprezentanții instituțiilor de învățământ reiterează necesitatea creării centrelor de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ general, cu implicarea mai activă a centrelor de resurse în educația incluzivă, sau înființarea acestora la nivel regional.

Ghidarea în carieră în cadrul ANOFM și a subdiviziunilor teritoriale ale acesteia. Serviciile de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități sunt prestate în toate subdiviziunile teritoriale ale ANOFM.

În același timp, studiul a evidențiat un nivel scăzut de accesare a acestora de către persoanele cu dizabilități. Din totalul tinerilor intervievați (1111 persoane) doar 7% (73 tineri) au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul ANOFM/structuri teritoriale. Cea mai mare parte a acestora este reprezentată de tinerii din mediul urban (67%), de gen masculin (56%), cu vârste mai mari (45% cu vârste mai mari de 30 ani), cu grad accentuat al dizabilității (56%). În funcție de tipul de dizabilitate, tinerii cu dizabilitate senzorială sunt cei mai "rari" beneficiari ai serviciilor ANOFM/structurilor teritoriale.

Spectrul de activități de ghidare în carieră al ANOFM include: informare despre profesii și piața muncii, autocunoaștere, evaluare abilități și stabilirea profilului vocațional, marketing personal. Deși variate, acestea deseori nu sunt prestate persoanelor cu dizabilități. Astfel, de activități de informare cu privire la profesii au beneficiat 68% (în timp ce 1/3 nu au beneficiat de aceste servicii). 49% au fost ajutați în a identifica un loc de muncă, și tot atâția nu au beneficiat de acest ajutor. 48% dintre tinerii cu dizabilități au fost informați despre posibilitățile de instruire adițională pentru a dobândi anumite cunoștințe și abilități, iar 47% nu au beneficiat de această informație. 45% tineri au fost informați despre cum trebuie să caute un loc de muncă, dar mai mulți nu au beneficiat de această informație (52%). 32% dintre tinerii cu dizabilități au beneficiat de servicii de testare a abilităților, prin completarea diverselor chestionare, teste, comparativ cu 56% care nu au beneficiat de acest gen de suport. ¼ din tineri au fost instruiți în vederea elaborării produselor de marketing personal (CV, scrisoare de intenție) și prezentarea la interviul de angajare, în timp ce 2/3 nu au beneficiat de această activitate. Aproximativ fiecare al 5-lea respondent a beneficiat de suport din partea angajaților ANOFM/structurilor teritoriale în adaptarea locului de muncă de către angajator, în timp ce majoritatea nu au beneficiat de acest suport (respectiv 21% versus 74%).

Potrivit 2/3 tineri cu dizabilități, accesul la serviciile de ghidare în carieră ale ANOFM/structuri teritoriale le-a fost limitat de o serie de bariere: resurse financiare insuficiente (30%), care împiedică deplasarea la oficiile teritoriale, din cauza necesității achitării cheltuielilor de transport; acces limitat la informații cu privire la disponibilitatea serviciilor (23%); lipsa specialiștilor calificați care să presteze serviciul de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități (21%); dificultăți de comunicare pentru persoanele cu dizabilități senzoriale, din cauza lipsei traducătorilor în limbaj mimico-gestual; lipsa de interes a tinerilor cu dizabilități (11%); inaccesibilitate fizică a spațiilor (7%).

În pofida dificultăților, atitudinile respondenților față de serviciile de ghidare în carieră prestate de către ANOFM/structurile teritoriale sunt, în mare parte, pozitive: 92% apreciază amabilitatea specialiștilor și 79% - profesionalismul acestora. Totuși, deși 71% dintre respondenți au apreciat pozitiv sfaturile și recomandările oferite de specialiștii ANOFM, fiecare a 5-a persoană cu dizabilități a menționat că sfaturile nu le-au fost de folos. Deși disponibilitatea informației a fost apreciată de 71% dintre respondenți, fiecare al 5-lea a menționat că lipsește informația care i-ar ajuta pe domeniul ghidării în carieră. Un nivel mai redus al satisfacției a fost manifestat în raport cu dotarea tehnico-materială: 58% din respondenți sunt mulțumiți de acest aspect, 21% - nemulțumiți, iar alte 21% nu-și aduc aminte acest aspect. 52% dintre persoanele cu dizabilități au rămas satisfăcute de activitățile la care au participat în cadrul ANOFM, în timp ce 21% - au rămas nemulțumiți, iar 26% nu-și aduc aminte de ele. Aspectele care mulțumesc tinerii într-o măsură mai mică sunt condițiile de acces pentru persoanele cu dizabilități (rampă, ascensor) – 43%. Insatisfacția a fost exprimată de 26%, iar fiecare al 3-lea a declarat că nu ține minte dacă condițiile de acces fizic au fost corespunzătoare.

Tinerii cu dizabilități au evidențiat câteva aspecte necesar de îmbunătățit în prestarea serviciilor de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități: prestarea serviciului centrat pe nevoile solicitanților (67%), pregătirea specialiștilor în prestarea serviciilor (60%) și dotarea centrelor de ghidare cu instrumente și materiale adaptate la nevoile persoanelor cu dizabilități (49%). Problema dotărilor cu instrumentarul necesar pentru evaluarea și asistarea persoanelor cu dizabilități rămâne pe agenda ANOFM. De exemplu, în prezent, cu excepția subdiviziunii Chișinău, care deține platforma specializată CASPER și personal instruit pentru aplicarea ei, nici o altă subdiviziune nu dispune de platforma respectivă. În plus, aceasta nu este accesibilă pentru a fi aplicată dizabilităților senzoriale.

Ghidarea în carieră cu suportul OSC-urilor. În Republica Moldova, sectorul asociativ a avut o anumită contribuție în dezvoltarea sistemului de ghidare în carieră atât prin intermediul instituțiilor de învățământ, cât și al ANOFM/ structurilor teritoriale. Activitățile OSC-urilor au fost susținute din diferite proiecte, având însă un caracter sporadic și inconsistent. Studiul a scos în evidență faptul că tinerii cu dizabilități au un nivel de informare redus despre serviciile de ghidare în carieră prestate de OSC-uri și doar 4% din total eșantion au beneficiat de ghidare în carieră prin intermediul OSC-urilor locale sau naționale.

Potrivit tinerilor cu dizabilități, suportul acordat de reprezentanții sectorului asociativ a constat în: îndrumare în a se instrui suplimentar (56%), ajutor în elaborarea CV-ului (42%), în pregătirea pentru interviul de angajare (35%), în identificarea unui loc de muncă (27%) și organizare de instruiți suplimentare (23%). O altă contribuție a sectorului asociativ se referă la susținerea angajatorilor în adaptarea locului de muncă la nevoile persoanelor cu dizabilități (31%) – identificată ca urmare a prestării serviciilor de ghidare în carieră și intermediere a accesului pe piața muncii.

Un acces mai mare la serviciile de ghidare în carieră, prestate de OSC, îl au tinerii din mun. Chișinău (58%) și din centrele raionale (35%), unde prezența OSC-urilor este mai mare (în comparație cu mediul rural. Cele mai frecvent menționate OSC-uri, care în opinia tinerilor prestează astfel de servicii sunt: A.O. Motivație – 30%, Keystone Moldova – 17%, A.O. Centrul Speranța – 9%.

Tinerii cu dizabilități s-au arătat satisfăcuți de modul în care a fost prestat serviciul de ghidare și orientare în carieră de către OSC-uri, de amabilitatea și profesionalismul specialiștilor, disponibilitatea informației, sfaturile și îndrumările oferite și dotarea tehnico-materială în prestarea serviciilor. 78% dintre tinerii care au beneficiat de serviciile de ghidare prestate de OSC au urmat sfaturile și recomandările reprezentanților OSC oferite în procesul de asistare și suport.

Studiul a atestat următoarele dificultăți în accesarea serviciului de ghidare în cadrul OSC: amplasarea geografică departe de locul de trai (48%), probleme legate de deplasare în transportul public până la OSC (42%), lipsa de informare despre posibilitatea de a beneficia de servicii (31%), lipsa de interes din partea tinerilor cu dizabilități pentru acest gen de servicii (21%), lipsa/insuficiența specialiștilor calificați care prestează serviciul dat (19%).

Implicarea familiei în orientarea profesională a tinerilor cu dizabilități. 75% dintre tinerii cu dizabilități au menționat că au beneficiat în familie de ghidare în carieră. Suportul oferit de familie include: discuții cu privire la abilitățile și capacitățile deținute de tineri (66%) și cele mai solicitate profesii la nivel național sau teritorial (61%), sprijin în luarea deciziilor privind domeniul de instruire profesională (60%), dar și în alegerea locului de muncă potrivit (64%). Mai puțin se impică familia în pregătirea de un interviu de angajare (6%), elaborarea CV-ului (5%), evaluarea potențialului de muncă (5%).

Deși familia este importantă în stabilirea traseului profesional al persoanei cu dizabilități, deseori aceasta este responsabilă pentru nerealizarea profesională a tinerilor. Motivele sunt multiple: nu are încredere în potențialul copilului cu dizabilități și nu crede că acesta ar putea să lucreze, nu a dezvoltat abilități necesare traiului independent și muncii, are frică că angajatorul va profita de persoana cu dizabilități, îi este convenabil să țină persoana acasă pentru a o implica în activitățile gospodăriei et.

De regulă, nu există colaborare între sistemul educațional și familie în procesul de ghidare în carieră a tinerilor cu dizabilități.

INTRODUCERE

Datele statistice oficiale, precum și cercetările din domeniul muncii, demonstrează un nivel redus de participare a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii. Potrivit datelor Biroului Național de Statistică², în anul 2020, rata de participare la forța de muncă a persoanelor cu dizabilități a constituit 14,0% (13,3% la bărbați, 14,8% la femei, 15,6% în mediul urban și 13,1% în mediul rural). Prin comparație, rata de participare la forța de muncă a populației generale de 15 ani și peste, a constituit 40,3% (inclusiv 45,1% bărbați și 36,1% femei, și 46,5% în mediul urban și 36,3% în mediul rural).

Potrivit aceleași surse, rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități a constituit 13,7% (12,8% pentru bărbați și 14,7% pentru femei, 14,9% în mediul urban și 13,0% în mediul rural), considerabil mai puțin decât în populația generală. Rata de ocupare a populației generale de 15 ani și peste a fost de 38,8% (bărbați 43,1%) și femei 35,0%, 44,4% în mediul urban și 35,1% în mediul rural).

Totodată, rata de șomaj printre persoanele cu dizabilități a constituit 2,4%, în anul 2020 (inclusiv 3,9% pentru bărbați și 0,7% pentru femei; 4,3% în mediu urban și 1,2% în mediu rural). Rata șomajului în populația generală a fost de 3,8%, (inclusiv 4,3% pentru bărbați și 3,2% pentru femei; 4,5% în mediu urban și 3,3% în mediu rural).

Există multiple bariere care explică nivelul redus de participare pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități: nedorința angajatorilor de a angaja persoane cu dizabilități; infrastructura inaccesibilă, care face dificilă atât deplasarea la serviciu a persoanei cu dizabilități, cât și integrarea la locul de muncă a acesteia; insuficiența serviciilor de suport pentru angajare; nivel redus de pregătire și calificare profesională a persoanelor cu dizabilități; motivația scăzută a persoanelor cu dizabilități pentru muncă etc.³

Ultimele două bariere pot fi explicate, la rândul lor, prin insuficiența și ineficiența serviciilor de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități. Adicional, în condițiile în care criteriul *dizabilitate* nici nu este considerat în colectarea datelor, politicile din domeniu nu reușesc să răspundă nevoilor reale ale acestui grup țintă. Astfel, potrivit unor date ale MMPS, peste 10 mii de persoane din RM au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în anul 2019⁴, însă fără o dezagregare a acestora pe criteriul dizabilității.

În același timp, ghidarea în carieră ar putea constitui una din soluțiile situației create pe piața muncii pentru persoanele cu dizabilități, deoarece reprezintă o resursă importantă în sprijinirea participării depline a acestor persoane pe piața muncii și în viața comunităților de unde vin, contribuind la adevărata incluziune socială a lor.

În ultimii ani în Republica Moldova au fost realizate o serie de acțiuni cu caracter normativ și instituțional, care au permis instituționalizarea ghidării în carieră. Ghidarea în carieră este parte a unui proces educațional continuu, care se poate realiza pe tot parcursul vieții. În Republica Moldova, serviciile de ghidare în carieră (inclusiv pentru persoanele cu dizabilități) sunt prestate în cadrul instituțiilor de învățământ general, profesional tehnic și superior, în cadrul subdiviziunilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, la locul de muncă, în sectorul privat și non-guvernamental. Activitățile pot avea loc în format individual sau de grup, direct sau la distanță.

La nivel național, problematica ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități, a făcut obiect de cercetare atât în studii fundamentale, cât și aplicative⁵. Potrivit acestora, eliminarea obstacolelor și barierelor, valorificarea abilităților și a potențialului tinerilor cu dizabilități, orientarea spre obținerea de cunoștințe și competențe necesare pe piața muncii și dezvoltarea deprinderilor de viață reprezintă elemente cheie ale ghidării în carieră a tinerilor cu dizabilități. În acest context, se impune necesitatea cercetării continue a modalităților de intervenție în domeniul orientării și ghidării profesionale a persoanelor cu dizabilități pentru facilitarea incluziunii lor sociale.

² <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6952>

³ Macolci L., Munteanu P. Incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități: Studiu sociologic / Chișinău, 2017.

⁴ Raport privind realizarea, în anul 2019, a Strategiei Naționale privind Ocuparea Forței de Muncă pentru anii 2017-2021. MSMPs. Chișinău, 2020. Disponibil: https://msmps.gov.md/sites/default/files/raport_final_snofm_2019.pdf

⁵ Vezi la bibliografie studiile desfășurate de Cucer A., Malcoci L., Dilion-Strechie M., Cara-Drăguțan A., Ciocan L., Munteanu P. ș.a.

Prezentul studiu sociologic „*Politici și practici de ghidare în carieră a tinerilor cu dizabilități din Republica Moldova*” vine să completeze spectrul de cercetări și date existente în domeniu.

SCOPUL CERCETĂRII constă în analiza politicilor și practicilor naționale în domeniul ghidării în carieră a persoanelor cu dizabilități, și formularea de recomandări pentru îmbunătățirea prestării serviciilor de ghidare în carieră pentru tinerii cu dizabilități.

OBIECTIVELE DE CERCETARE se axează pe următoarele aspecte:

- identificarea profilului persoanelor cu dizabilități, beneficiare de servicii de ghidare în carieră;
- stabilirea particularităților prestării serviciilor de ghidare în carieră persoanelor cu dizabilități în cadrul sistemelor educațional, de ocupare a forței de muncă și a sectorului neguvernamental;
- determinarea opiniilor și atitudinilor tinerilor cu dizabilități, a cadrelor didactice, reprezentanților autorităților publice cu privire la ghidarea în carieră pentru persoanele cu dizabilități;
- identificarea modalităților, frecvenței și a dificultăților de accesare a serviciilor de ghidare în carieră de către persoanele cu dizabilități;
- determinarea instrumentelor și a metodelor aplicate în procesul de ghidare în carieră a persoanelor cu dizabilități, din perspectiva utilității, accesibilității și eficienței acestora;
- stabilirea influenței serviciilor de ghidare în carieră asupra angajării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități;
- formularea recomandărilor privind necesitățile de intervenție și fortificare a serviciilor de ghidare în carieră, centrate pe nevoile persoanelor cu dizabilități.

METODOLOGIA DE CERCETARE a cuprins un design mixt, cu aplicarea metodelor cantitative și calitative de cercetare sociologică.

Cercetarea cantitativă:

Cercetarea cantitativă s-a desfășurat prin aplicarea anchetei pe bază de chestionar, fiind colectate datele prin:

1. chestionar aplicat tinerilor cu dizabilități
2. chestionar de cartografiere a centrelor de ghidare în carieră din cadrul instituțiilor de învățământ superior și profesional tehnic

	Sondaj în rândul tinerilor cu dizabilități	Sondaj de cartografiere a serviciilor de ghidare în carieră
Mărime eșantion	1111 tineri cu dizabilități, cu o marjă de eroare de $\pm 3\%$	115 instituții de învățământ, dintre care: 24 instituții de învățământ superior, 13 centre de excelență, 36 colegii și 42 școli profesionale
Procedura de selecție	Procedură de selecție aleatorie simplă, la nivel național, din listele cu date de contact ale tinerilor cu dizabilități, oferite de către structurile raionale de asistență socială.	Din totalul de 115 instituții, doar în 25 funcționează centre de ghidare în carieră (6 în învățământul profesional tehnic (4 în centre de excelență și 2 în colegii) și 19 în instituții de învățământ superior
Procedura de culegere a datelor	Restricțiile impuse de situația pandemică a determinat desfășurarea interviurilor telefonice (studiu de tip CATI)	
Perioada de culegere a datelor	Februarie – Aprilie 2021	

Structura eșantionului sondajului în rândul tinerilor cu dizabilități: eșantionul a fost elaborat în baza datelor oferite de Casa Națională de Asigurări Sociale (CNAS) cu privire la numărul tinerilor cu dizabilități cu vârsta 14-35 ani, în funcție de raion. În lipsa datelor dezagregate pe criteriile gen și vârstă a tinerilor cu dizabilități, nu s-a reușit să se stabilească sporul de reprezentativitate conform variabilelor date, fiind asigurat sporul de reprezentativitate în profil teritorial.

		Număr	Procent
Gen	Masculin	592	53%
	Feminin	519	47%
Tip mediu de reședință	Urban	533	48%
	Rural	578	52%
Regiune	Nord	299	27%
	Centru	391	35%
	Sud	247	22%
	Chișinău	174	16%
Grupa de vârstă	14-17 ani	229	21%
	18-24 ani	303	27%
	25-29 ani	221	20%
	30-35 ani	358	32%
Nivel de studii	Fără studii / primare	202	18%
	Medii incomplete	492	44%
	Liceu	99	9%
	Școala de meserii	162	15%
	Colegiu	67	6%
	Superioare	83	8%
Grad dizabilitate	Sever	295	27%
	Accentuat	564	51%
	Mediu	226	20%
	Nu cunosc	26	2%
Statut ocupațional	Elev școală generală	212	19%
	Elev școală profesională / colegiu	69	6%
	Student	44	4%
	Șomer / neangajat în câmpul muncii	585	53%
	Activez pe cont propriu	68	6%
	Activez oficial în câmpul muncii	133	12%
Beneficiar de servicii instituționalizate de ghidare în carieră (prestate de instituții de educație, ANOFM, OSC)	A beneficiat	706	64%
	Nu a beneficiat	405	36%
Tip dizabilitate	Senzorială	124	11%
	Intelectuală	368	33%
	Fizică	297	27%
	Alt tip (dizabilități asociate cu boli cronice)	309	28%

Cercetarea calitativă:

Cercetarea calitativă a inclus documentarea și analiza cadrului normativ și de politici naționale, a studiilor și bunelor practici la nivel internațional și național în domeniul ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități. În realizarea cercetării calitative au fost aplicate două metode de cercetare: interviul individual aprofundat și discuții focus grup. În total au fost desfășurate 31 interviuri individuale și 4 ședințe focus grup.

Metoda	Număr persoane	Categoria participanților
Interviu individual aprofundat (IA)	6	Autoritate publică centrală
	11	Organizații ale societății civile (OSC)
	3	Cadru didactic din învățământ general și vocațional
	1	Cadru didactic de sprijin
	3	Manager instituție de învățământ general și vocațional
	1	Psiholog școlar
	2	Manager centru de ghidare în carieră
	3	Angajator
	1	Tânăr cu dizabilități de auz (interviu intermediat de un interpret)
Discuții focus grup (DFG)	6 (1 DFG)	Tineri cu dizabilități, beneficiari de servicii de ghidare în carieră în cadrul ANOFM, selectați din baza de date ANOFM
	6 (1 DFG)	Tineri cu dizabilități, asistați în carieră de către OSC
	11 (1 DFG)	Tineri cu dizabilități, încadrați în sistemul educațional (vocațional tehnic și superior)
	7 (1 DFG)	Părinți ai copiilor și tinerilor cu dizabilități

Limitele cercetării:

- restricțiile de sănătate publică, impuse de autorități în contextul pandemiei COVID-19, au determinat colectarea datelor în format prin telefon și online;
- colectarea telefonică a datelor cantitative în contextul pandemiei COVID-19 a limitat participarea la studiu a tinerilor cu dizabilități de auz;
- restricțiile de sănătate publică în contextul pandemiei COVID-19 nu a permis realizarea unor observații în cadrul centrelor de ghidare în carieră.

CADRUL NORMATIV ȘI INSTITUȚIONAL NAȚIONAL CU PRIVIRE LA GHIDAREA ÎN CARIERĂ DIN PERSPECTIVA DREPTURILOR PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

1.1. Reglementarea ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități în Republica Moldova

Necesitatea dezvoltării domeniului de ghidare în carieră și sporirea accesului la servicii de orientare vocațională în vederea realizării dreptului la muncă este stabilită expres în **Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități**⁶, ratificată de Republica Moldova în anul 2010. Prin art.27, al.1, lit. d) se indică asupra necesității ca statele părți să asigure persoanelor cu dizabilități accesul efectiv la programele generale de orientare tehnică și vocațională, la servicii de plasare și formare profesională continuă.

La nivel european, relevanța orientării profesionale a persoanelor cu dizabilități în vederea accederii pe piața liberă a muncii este stabilită în **Strategia privind drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2030**⁷, fiind precedată de **Strategia europeană pentru persoanele cu handicap (2010-2020)**⁸.

La nivel național, instituționalizarea principiilor internaționale cu privire la incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități s-a realizat prin aprobarea **Legii nr.60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități**⁹, care stabilește prin art. 40 principiile generale ale procesului de orientare și formare profesională a persoanelor cu dizabilități. Totodată, în punctul 3 al articolului sus-numit se stabilește prestatorul de servicii de orientare profesională – Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM). În prestarea serviciilor de orientare profesională, ANOFM se bazează pe recomandările stabilite în Programul individual de reabilitare și incluziune socială, eliberat de Consiliul Național privind Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă (CNDDCM) în procesul de determinare a gradului de dizabilitate.

Codul Educației¹⁰ prevede la art.110, al. 4, lit.a) necesitatea stabilirii parteneriatelor dintre învățământul superior și mediul de afaceri, prin crearea centrelor comune de ghidare și consiliere în carieră și de angajare a absolvenților pe piața muncii. Codul stabilește (în art.130) misiunea centrelor de ghidare și consiliere în carieră: oferirea suportului elevilor și studenților în procesul de proiectare a carierei și de realizare a educației pentru carieră, care pot fi înființate de autorități publice locale (APL), ANOFM, organizații neguvernamentale, prestatori privați, inclusiv în cadrul instituțiilor de învățământ.

Prin **Legea nr.105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj**¹¹ se reglementează prestarea serviciilor de ghidare în carieră în cadrul ANOFM, la care au acces inclusiv persoanele cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă. Prin art. 26 sunt determinate componentele ghidării în carieră, desfășurată în cadrul ANOFM prin intermediul subdiviziunilor teritoriale: (1) informare cu privire la profesii și specificul pieții muncii, (2) autocunoaștere, (3) consultanță în elaborarea instrumentelor de marketing personal și (4) consultanță pentru decizia de carieră. Legea a permis promovarea unei serii de măsuri destinate persoanelor cu dizabilități, inovative pentru Republica Moldova, complementare celor prevăzute de Legea 60/2012.

⁶ Convenția nr.320 din 30.03.2007 privind drepturile persoanelor cu dizabilități. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=117839&lang=ro

⁷ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>

⁸ Strategia europeană 2010-2020 pentru persoanele cu handicap: un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere. Disponibil: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A52010DC0636>

⁹ Legea nr.60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. În: Monitorul Oficial nr.155-159, art.508, 2012 Disponibilă la: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=83915&lang=ro

¹⁰ Codul Educației al Republicii Moldova Nr.152/2014. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 24.10.2014, Nr.319-324/634, art.28. Disponibil la: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=355156>

¹¹ Legea nr.105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj. În: Monitorul Oficial nr.295-308, art.448, 2018 Disponibilă la: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=105474&lang=ro

Acțiuni cu privire la consolidarea ghidării în carieră a persoanelor cu dizabilități au fost prevăzute în programele naționale în domeniul educației incluzive, incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități și ocupării forței de muncă.

Totodată, dezvoltarea unui sistem de orientare profesională și ghidare în carieră la toate nivelurile de învățământ, în special pentru copiii din grupurile defavorizate, reprezintă una din acțiunile stabilite la domeniul prioritar nr.4 al **Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova 2030”**¹², *Garantarea educației de calitate pentru toți și promovarea oportunităților de învățare pe tot parcursul vieții*, determinată de necesitatea grupurilor defavorizate de a avea acces la servicii de ghidare și orientare profesională calitative. Relevanța acestei acțiuni rezidă și în necesitatea de sprijinire a angajării persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a muncii – recomandare înaintată Republicii Moldova în anul 2017 de către Comitetul ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități¹³.

În domeniul incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități, principalul document de politici în care se stabilesc acțiuni destinate asigurării accesului la servicii de ghidare și orientare profesională este **Programul național de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități pentru anii 2017-2022**¹⁴. Obiectivul 2. *Asigurarea dreptului la educație de calitate a copiilor și tinerilor cu diferite tipuri de dizabilități în instituțiile de învățământ în condiții de egalitate cu ceilalți* relevă necesitatea dezvoltării și prestării serviciilor de consiliere și ghidare în carieră pentru adolescenții și tinerii cu dizabilități în instituțiile de învățământ. Consilierea și ghidarea în carieră a cel puțin 50% dintre tinerii cu dizabilități care finisează învățământul secundar, ciclul I și II, a fost stabilită drept indicator de progres pentru acest obiectiv¹⁵. Totodată obiectivul 4. *Sporirea ratei de angajare în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități* stabilește necesitatea implementării acțiunilor cu privire la asigurarea măsurilor de orientare și formare profesională a persoanelor cu dizabilități, în baza necesităților individuale, având ca finalitate angajarea în câmpul muncii a cel puțin 60% dintre persoanele cu dizabilități care au beneficiat de cursuri de orientare, formare și reabilitare profesională.

În domeniul educației, unul din principalele documente de politici în cadrul căruia s-a stabilit necesitatea dezvoltării sistemului de consiliere în carieră și proiectarea carierei, a fost **Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația-2020”**¹⁶. Acțiunile prioritare stabilite în documentul de politici se referă la elaborarea concepției și implementarea serviciilor de consiliere în carieră și proiectare a carierei ca parte integrantă a serviciilor publice educaționale; asigurarea consilierii și a proiectării carierei la nivel de învățământ general, formare inițială și formare continuă; sprijinirea dezvoltării unei rețele de instituții specializate în acordarea serviciilor de ghidare și proiectare a carierei pe parcursul întregii vieți. Lipsa unui raport de evaluare a implementării Strategiei relevă o dificultate de estimare a implicațiilor documentului asupra domeniului de ghidare în carieră. Totuși, raportul intermediar cu privire la realizarea Strategiei¹⁷ relevă desfășurarea unor activități destinate atingerii obiectivului atât la nivelul învățământului general (elaborarea de recomandări metodice de ghidare/proiectare a carierei în cadrul disciplinei **Educație Civică, modulul IV și Dirigenția în clasele V-XII**, elaborarea curriculumului la disciplina opțională **„Lectură pentru ghidarea în carieră”**¹⁸, instruirii ale cadrelor didactice etc.), cât și profesional tehnic (activitățile sunt analizate mai jos).

¹² Proiectul HG cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova 2030”, aprobat în 10 iunie 2020. Disponibil: https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/subiect38_2.pdf

¹³ Comitetul ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități. Observațiile finale referitoare la raportul inițial al Republicii Moldova. 2017. Disponibil: https://msmps.gov.md/wp-content/uploads/2020/07/Observatiile-si-Recomandarile-Comitetului-ONU-pentru-drepturile-pers-cu-dizabilitati-2017-_rom.pdf

¹⁴ Hotărârea Guvernului nr.723 din 08.09.2017 cu privire la aprobarea Programului național de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități pentru anii 2017-2022. În: Monitorul Oficial nr.335-339, art.827, 2017. Disponibil la: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=101863&lang=ro

¹⁵ Anexa nr.2 la HG nr.732 din 2017

¹⁶ Hotărârea Guvernului nr.944 din 14.11.2014 cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020. În: Monitorul Oficial nr. 345-351, art.1014, 2014

¹⁷ Matricea de monitorizare la mijloc de termen a realizării obiectivelor și acțiunilor Strategiei de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația-2020”. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/matrice_monitorizare_strategie_educatia_2020.pdf

¹⁸ Curriculum pentru disciplina opțională clasele a V-a –IX-a *Lectură pentru ghidarea în carieră*. Chișinău, 2017. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/lectura_pentru_ghidare_in_cariera_gimnaziu.pdf

În anul 2018, odată cu aprobarea **Planului-cadru în învățământul primar, gimnazial și liceal pentru anul de studii 2018-2019**¹⁹, a fost introdusă o nouă arie curriculară „Consiliere și dezvoltare personală”, care include disciplina „Dezvoltare personală”. În iulie 2018 a fost aprobat curriculum național pentru disciplina dată, care cuprinde **modulul 4 „Proiectarea carierei profesionale și dezvoltarea spiritului antreprenorial”**. Totodată, MEC a elaborat și publicat în anul 2020 ghiduri metodice pentru cadrele didactice în vederea facilitării predării disciplinei²⁰. Analiza curriculumului și a ghidurilor relevă o abordare generală, fără a se face referire la careva aspecte de ghidare în carieră pentru copiii/elevii cu dizabilități.

În vederea punerii în aplicare a principiilor de ghidare în carieră în cadrul învățământului profesional tehnic, în anul 2016 Ministerul Educației a elaborat **curriculumul la modulul „Dezvoltare personală și proiectarea carierei” pentru instituțiile de învățământ profesional tehnic secundar și postsecundar**, care a fost pilotat în cadrul a 13 instituții de învățământ secundar general și profesional tehnic secundar. Analiza acestui document relevă că acesta nu cuprinde careva aspecte distinctive (tehnici, metode, instrumente) pentru lucrul cu persoanele cu dizabilități.

Instituționalizarea ghidării în carieră în cadrul învățământului superior a fost realizată în anul 2014, când a fost aprobat **Ghidul metodologic de creare și funcționare a Centrului universitar de ghidare și consiliere în carieră**²¹. Unul din obiectivele centrului rezidă în ghidarea în carieră a studenților cu nevoi speciale. Gama activităților care pot fi desfășurate de centrele de ghidare și consiliere în carieră se referă la formarea nevoii de proiectare a carierei, cunoașterea potențialului individual, informarea și realizarea activităților de marketing vocațional.

Problematika ghidării în carieră a copiilor cu dizabilități și necesitatea dezvoltării de servicii de orientare profesională la nivel comunitar este reflectată în cadrul **Programului de dezvoltare a educației incluzive în Republica Moldova pentru anii 2011-2020**²².

În anul 2018, MEC a aprobat **Reperete metodologice privind educația incluzivă în învățământul profesional tehnic**²³ (modificat în anul 2019), care prevăd modalitatea de organizare și funcționare a instituțiilor de ÎPT din perspectiva asigurării accesului și incluziunii educaționale efective a persoanelor cu cerințe educaționale speciale. În același context, se menționează asupra necesității de asigurare a tranziției la piața muncii a absolvenților cu CES din învățământul profesional tehnic. De asemenea, în anul 2018, cu suportul partenerilor de dezvoltare, a fost elaborat **Ghidul de bune practici privind ghidarea în carieră și consilierea elevilor și tinerilor cu Cerințe Educaționale Speciale**²⁴, care prezintă un material metodic pentru practicieni în asigurarea orientării profesionale a elevilor cu CES, inclusiv cei cu dizabilități.

În prezent, MEC este antrenat în elaborarea unui nou document de politici în domeniul educațional. Analiza conceptului **Strategiei de dezvoltare a educației pentru anii 2021-2030 „Educația-2030” și al Programului de implementare**²⁵ relevă orientarea acestuia pe asigurarea abordării incluzive a educației și concordarea procesului educațional cu tendințele pieții muncii, ceea ce prezumă că ghidarea în carieră urmează să se regăsească în viitorul document de politici în domeniul educației.

Problematika ghidării în carieră este reflectată și în **Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021**²⁶ (SNOFM). Prioritatea 2. *Dezvoltarea capitalului uman pentru șanse sporite de angajare* stabilește direcția de acțiune: asigurarea accesului grupurilor vulnerabile la educație

¹⁹ Ordinul nr.397 din 29.03.2018 cu privire la aprobarea Planului cadru în învățământul primar, gimnazial și liceal, anul de studii 2018-2019. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/plan-cadru_2018-19_c_plasat_pe_site-ul_mecc.pdf

²⁰ Ghidurile sunt accesibile la: <https://mecc.gov.md/ro/content/resurse-pentru-cadre-didactice-invatomintul-gimnazial>

²¹ Ordin ME nr. 970 din 10 septembrie 2014 privind crearea centrelor de ghidare în carieră. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordinul_nr_970_din_10.09.14_ghid_metodologic_de_creare_si_functionare_a_centrului_universitar_de_ghidare_si_consiliere_in_cariera.pdf

²² Hotărârea Guvernului nr.523 din 11.07.2011 cu privire la aprobarea Programului de dezvoltare a educației incluzive în Republica Moldova pentru anii 2011-2020. În: Monitorul Oficial nr.114-116, art.589, 2011

²³ Ordinul MECC nr.1430 din 25.09.2018, modificat prin ordinul MECC nr.1486 din 13.11.2019, de aprobare a Reperelor metodologice privind educația incluzivă în învățământul profesional tehnic. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/reperete_pentru_site.pdf

²⁴ Ghid de bune practici privind ghidarea în carieră și consilierea elevilor și tinerilor cu Cerințe Educaționale Speciale. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/pdf_ghid-speranta_12-02-2019_romtipar_1.pdf

²⁵ https://mecc.gov.md/sites/default/files/concept_strategie_program_de_implementare_educatia_2030.pdf

²⁶ Hotărârea Guvernului nr.1473 din 30 decembrie 2016 cu privire la aprobarea Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021. În: Monitorul Oficial nr.109-118, art.272, 2017

și formare profesională. Planul de acțiuni cu privire la implementarea în anul 2020 a SNOFM²⁷ prevede dezvoltarea continuă (extinderea) a serviciilor de ghidare în carieră în cadrul ANOFM, fiind preconizată dotarea cu instrumente de lucru pentru prestarea serviciilor de ghidare în carieră a 15 subdiviziuni teritoriale pentru ocuparea forței de muncă. În același timp, subacțiunea 3.6.1. *Acordarea serviciilor de ocupare a forței de muncă* stabilește ca indicator 5000 beneficiari ai serviciilor de ghidare în carieră prestate în cadrul ANOFM, fără însă a se face referire la numărul preconizat de persoane cu dizabilități care ar putea beneficia de acest serviciu. În 2021, ANOFM a aprobat **Standardele minime de calitate pentru prestarea serviciilor de ghidare în carieră de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă** (Ordin nr. 77 din 01.06.2021), în care dizabilitatea este inclusă transversal.

Deși comparativ cu 10 ani în urmă, cadrul legislativ și de politici publice în domeniul consilierii și ghidării în carieră din Republica Moldova s-a dezvoltat considerabil, se constată mai multe lacune de ordin normativ, printre care²⁸:

- **incoerență a politicilor** în domeniul ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități;
- lipsa unei **concepții clare și consolidate de prestare a serviciilor de ghidare în carieră** pentru persoanele cu dizabilități. Serviciile de consiliere și ghidare în carieră sunt prestate de diferiți actori, dar acest fapt se realizează în lipsa unei metodologii clare de lucru, centrată pe corelarea pieții muncii și nevoile persoanelor cu dizabilități;
- lipsa **mecanismelor de implementare** a prevederilor legale, care să asigure un acces eficient al copiilor și tinerilor cu dizabilități la serviciile de consiliere și ghidare în carieră, și ulterior pe piața muncii;
- nu există **standarde de calitate** pentru prestarea serviciilor de ghidare în carieră (cu excepția celor aprobate recent de ANOFM (iunie 2021), unde dizabilitatea a fost inclusă ca un aspect transversal);
- nu este reglementat domeniul **terapii ocupaționale**;
- lipsesc **programe de educație parentală** în domeniul orientării și ghidării în carieră a copiilor și tinerilor cu dizabilități;
- se constată carențe în reglementarea **serviciilor de suport** pentru persoanele cu dizabilități. În învățământul profesional tehnic este necesară instituirea unităților de cadru didactic de sprijin. Serviciul social de asistență personală ar putea fi extins în sistemul educațional, asigurându-se suportul necesar tinerilor cu dizabilități severe în procesul educațional. Un alt mecanism de asigurare a suportului (demonstrat a fi eficient în alte țări) este contractarea persoanei fizice de către persoana fizică, pentru anumite scopuri;
- în sistemul educațional nu există **specialiști** dedicați exclusiv domeniului de consiliere și ghidare în carieră – domeniu care necesită o pregătire specializată. Este necesară instituirea unităților de *consilier în ghidare în carieră* și reglementarea atribuțiilor acestuia.

1.2. Cadrul instituțional din Republica Moldova în domeniul ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități

În corespundere cu cadrul normativ în domeniu, rețeaua serviciilor de ghidare în carieră poate include atât prestatori publici, cât și privați. Prestarea serviciilor de ghidare în carieră și desfășurarea activităților de orientare profesională pot fi analizate din perspectiva a două domenii: educațional și al ocupării forței de muncă. Se atestă practici de ghidare în carieră și în cadrul sectorului asociativ din Republica Moldova.

În domeniul **educațional** pot fi stabilite următoarele instituții participante în procesul de orientare profesională a copiilor/tinerilor cu dizabilități:

²⁷ Hotărârea Guvernului nr.290 din 13.05.2020 cu privire la aprobarea Planului național de acțiuni pe anul 2020 pentru implementarea Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021. În: Monitorul Oficial nr.118-123, art.384, 2020

²⁸ Dilion-Strechie M., Cara-Drăguțan A., Ciocan L. Studiu calitativ privind consilierea și ghidarea în carieră a elevilor cu cerințe educaționale speciale în învățământul general și profesional tehnic în Republica Moldova. Chișinău, 2018

Centrul Republican de Asistență Psihopedagogică (CRAP), subordonat MEC, și **serviciile de asistență psihopedagogică la nivel raional/municipal (SAP)**, care au un rol important în evaluarea abilităților profesionale ale copiilor cu dizabilități. Unele din obiectivele CRAP, care au tangență cu orientarea profesională, rezidă în elaborarea și adaptarea instrumentarului de evaluare a dezvoltării copilului și elaborarea de recomandări metodologice privind dezvoltarea planului educațional individualizat. Totodată Serviciile de Asistență Psihopedagogică (SAP) sunt implicate direct în evaluarea complexă a copiilor pentru incluziunea educațională și orientarea profesională (art.11, lit.a) și formularea de recomandări privind orientarea școlară și vocațională (art.12, lit.c). Una din finalitățile asistenței psihopedagogice prestate prin intermediul SAP-urilor este asigurarea orientării școlare și profesionale (art.36, lit.c)²⁹.

În pofida reglementărilor, se constată căreanțe la nivelul competențelor și rolului SAP în asigurarea consilierii și ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități, și anume în: formularea și oferirea recomandărilor privind orientarea profesională a copiilor și tinerilor cu dizabilități; mentorat pentru cadrele didactice din sistemul educațional privind orientarea profesională a elevilor cu dizabilități și monitorizarea activității acestora; monitorizarea situației copiilor/tinerilor cu dizabilități din perspectiva ghidării în carieră.

Nu există încă o abordare sistemică din partea SAP în vederea asigurării unui traseu educațional propice pentru elevii cu dizabilități după absolvirea instituțiilor de învățământ general. Aceasta se datorează concentrării activității SAP la nivelul instituțiilor de învățământ general, pe de o parte, și pe de altă parte, unor probleme de finanțare a serviciilor, datorate subordonării SAP-urilor și instituțiilor de învățământ profesional tehnic diferitor instituții la nivel local (APL de nivelul II) și la nivel central³⁰.

Potrivit unor experți, în condițiile unui volum mare de muncă, SAP-urile nu reușesc să facă față solicitărilor, fiind necesară extinderea numărului de specialiști pentru a putea asigura evaluarea vocațională a copiilor.

O altă problemă identificată în procesul de cercetare, se referă la lipsa colaborării SAP cu părinții, școlile și ANOFM în contextul ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități.

„Serviciile de Asistență Psihopedagogică nu reușesc să acopere tot spectrul de nevoi de suport... le trebuiește o unitate suplimentară în fiecare echipă pentru ghidare în carieră... În plus, SAP-urile nu colaborează cu părinții, cu școlile, și nici cu ANOFM.” (IA_OSC_1)

În cazul învățământului preuniversitar, activități de orientare profesională sunt desfășurate atât în cadrul disciplinelor școlare, cât și în **cadrul centrelor de resurse privind educația incluzivă (CREI)**. Conform Metodologiei de organizare și funcționare a Centrului de Resurse pentru Educația Incluzivă din instituția de învățământ preuniversitar³¹ obiectivele urmărite se referă la crearea și realizarea de parteneriate cu implicarea comunității, factorilor de decizie în asigurarea inclusiv a orientării vocaționale și profesionale.

În cadrul **instituțiilor de învățământ general**, sarcini în domeniul orientării și ghidării în carieră sunt stabilite pentru psihologul școlar, în corespundere cu Reperele metodologice privind activitatea psihologului în instituțiile de învățământ general³², conform cărora una din ariile de acțiune se referă la determinarea intereselor, aptitudinilor, deprinderilor elevilor în vederea orientării în carieră.

În același timp, nu toate instituțiile au angajate unități de psiholog, iar acolo unde sunt – nu toți psihologii sunt pregătiți să lucreze cu copiii/tinerii cu dizabilități. Tematicile de ghidare în carieră sunt abordate și de diriginți în cadrul disciplinelor de „Dezvoltare personală”, dar modul de livrare a conținuturilor nu este adaptat la nevoile tinerilor cu dizabilități. Se constată căreanțe în nivelul de pregătire al cadrelor didactice pe domeniul consilierii și ghidării în carieră.

²⁹ Hotărârea Guvernului nr.732/2013 cu privire la Centrul Republican de Asistență Psihopedagogică și Serviciul raional/municipal de asistență psihopedagogică. În: Monitorul Oficial Nr. 206-211 art. 823, 2013

³⁰ Dilion-Strechie M., Cara-Drăgușan A., Ciocan L. Studiu calitativ privind consilierea și ghidarea în acieră a elevilor cu cerințe educaționale speciale în învățământul general și profesional tehnic în Republica Moldova. Chișinău, 2018

³¹ Ordinul Ministerului Educației nr.100 din 26.02.2015 cu privire la aprobarea Metodologiei de organizare și funcționare a Centrului de Resurse pentru Educația Incluzivă din instituția de învățământ preuniversitar. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin_me_nr_100_26_02_2015.pdf

³² Ordinul Ministerului Educației, Culturii și Cercetării nr.02 din 02.01.2018 cu privire la aprobarea Reperelor metodologice privind activitatea psihologului în instituțiile de învățământ generale. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin_nr.02_din_02.01.2018_0.pdf

Nu există o claritate în delimitarea rolurilor și responsabilităților diferitor specialiști la nivel de instituție de învățământ: cadru didactic, diriginte, psiholog, cadru didactic de sprijin, maestru privind ariile de intervenție. Lipsește o abordare sistemică și o continuitate în consilierea și ghidarea în carieră. Se constată carențe în cooperarea între acești specialiști prin asigurarea schimbului de informații referitoare la abilitățile, interesele, competențele, necesitățile specifice de suport ale elevului cu CES³³.

Nu există claritate privind indicatorii de performanță, modalitatea de coordonare și monitorizare a activității cadrelor didactice pe acest segment al ghidării în carieră.

Rolul familiei în crearea competențelor și abilităților practice, dar și în determinarea traseului profesional al persoanei cu dizabilități este foarte important. Dar se constată că nu există colaborare între instituția de învățământ și familie în ghidarea în carieră a persoanei cu dizabilități.

În cadrul învățământului special, ghidarea în carieră se realizează în cadrul orelor de educație tehnologică, în conformitate cu prevederile Planului-cadru pentru învățământul special³⁴. Potrivit acestuia, pentru educația tehnologică sunt prevăzute doar 9 ore în cazul elevilor cu deficiențe auditive și a celor cu deficiențe de vedere, și 39 pentru elevii cu dificultăți severe de învățare (dificultăți/dizabilități multiple, asociate). Adicional, orientarea școlară și profesională, ghidarea în carieră a elevilor este pusă în sarcina psihologului³⁵. Însă în lipsa unei metodologii de lucru în acest sens, nu este clar cum se asigură suportul psihologului din punct de vedere metodologic. Printre alte probleme pot fi menționate: lipsa serviciilor de suport pentru copiii cu dizabilități, lipsa continuității privind traseul educațional al elevului după absolvirea școlii auxiliare, lipsa materialelor didactice care să sprijine cadrele didactice în eforturile lor de asigurare a ghidării în carieră pentru copiii cu dizabilități la acest nivel de învățământ etc.³⁶

În cadrul sistemului de învățământ profesional tehnic (ÎPT), responsabilitatea cu privire la discutarea și aprobarea planului activităților de orientare profesională revine consiliului profesoral. Regulamentul - cadru de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ profesional tehnic secundar³⁷ prevede următoarele sarcini cu privire la orientarea profesională: de planificare și organizare a activităților de orientare profesională (care revine directorului-adjunct); de organizare a orientării școlare și profesionale; de ghidare în carieră a elevilor (care revine psihologului); de desfășurare a activităților de orientare (responsabilitate a fiecărui cadru didactic). Realizarea orientării profesionale la acest nivel se desfășoară și în cadrul învățământului dual. Conform Regulamentului de organizare a programelor de formare profesională prin învățământ dual³⁸, ucenicul are dreptul de a beneficia de servicii de consiliere, orientare și informare profesională, fără însă a se indica atribuția cărei părți (instituție de învățământ – agent economic) este realizarea sarcinii de ghidare în carieră.

În pofida reglementărilor, există un șir de probleme sistemice, care nu permit realizarea eficientă a orientării profesionale pentru persoanele cu dizabilități în ÎPT³⁹. Similar situației din învățământul general, în ÎPT responsabilitățile pentru consiliere și ghidare în carieră sunt dispersate între diferiți specialiști, fără a fi coordonate și monitorizate în funcție de indicatori clari de performanță.

Lipsește programe comprehensive de consiliere și ghidare în carieră, cu accent pe nevoile tinerilor cu diferite dizabilități.

Nu există servicii de suport pentru tinerii cu dizabilități (cadre didactice de sprijin, centre de resurse pentru educație incluzivă).

³³ Dilion-Strechie M., Cara-Drăguțan A., Ciocan L. Studiu calitativ privind consilierea și ghidarea în carieră a elevilor cu cerințe educaționale speciale în învățământul general și profesional tehnic în Republica Moldova. Chișinău, 2018

³⁴ Planul-cadru pentru învățământul primar, gimnazial și liceal pentru anul de studii 2021 – 2022.

Disponibil la: https://mecc.gov.md/sites/default/files/_plan-cadru_2021-2022_pt_siteul_mecc_plasat_la_20.04.2021.pdf

³⁵ Ordinul Ministrului Educației nr.187 din 28.09.2017 pentru aprobarea Regulamentului-tip al instituției de învățământ special.

În: Monitorul Oficial, nr.421-427/2017, 2017

³⁶ Dilion-Strechie M., Cara-Drăguțan A., Ciocan L. Studiu calitativ privind consilierea și ghidarea în carieră a elevilor cu cerințe educaționale speciale în învățământul general și profesional tehnic în Republica Moldova. Chișinău, 2018

³⁷ Ordinul Ministrului Educației nr.840 din 21.08.2015 pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ profesional tehnic secundar. În: Monitorul Oficial, nr.275-280, 2015

³⁸ Hotărârea Guvernului nr.70 din 22.01.2018 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la organizarea programelor de formare profesională tehnică prin învățământ dual. În: Monitorul Oficial, nr. 27-32/80, 2018

³⁹ Dilion-Strechie M., Cara-Drăguțan A., Ciocan L. Studiu calitativ privind consilierea și ghidarea în carieră a elevilor cu cerințe educaționale speciale în învățământul general și profesional tehnic în Republica Moldova. Chișinău, 2018

O altă problemă se referă la metodologiile specifice de lucru pentru a fi utilizate de specialiștii cu atribuții în domeniul consilierii și ghidării în carieră, neadaptate la diferite tipuri de dizabilități.

În plus, procesul de învățare este orientat pe dezvoltarea cunoștințelor teoretice, mai puțin a abilităților practice.

La **nivel universitar**, orientarea și ghidarea în carieră este realizată prin intermediul **centrelor de ghidare în carieră**. Până în prezent, au fost înființate 25 asemenea centre. În vederea asigurării activității acestora, instituțiile de învățământ superior au elaborat și aprobat regulamente interne, stabilindu-se atribuțiile celor implicați.

Constatările prezentului studiu, arată că și aceste servicii nu reușesc să acopere nevoile de ghidare în carieră a persoanelor cu dizabilități, date fiind resurse umane care nu au fost capacitate să presteze servicii de ghidare în carieră adaptat nevoilor individuale ale persoanelor cu diferite tipuri de dizabilități, spații inaccesibile din punct de vedere fizic pentru persoanele cu dizabilități, dotare insuficientă / lipsă cu material metodologic și instrumente speciale de lucru cu persoanele cu dizabilități, lipsa de cooperare cu ANOFM pe domeniul angajării în câmpul muncii etc.

O bună practică identificată este digitalizarea serviciului de ghidare în carieră. Un exemplu elocvent este cel al Centrului de ghidare în carieră și relații cu piața muncii din cadrul USM, care și-a dezvoltat și o pagină web pentru a facilita prestarea serviciilor - <https://ecariera.usm.md>. Însă, o simplă examinare vizuală a paginii demonstrează că aceasta nu este accesibilă pentru persoanele cu dizabilități. Nu există dovezi care să demonstreze că nevoile persoanelor cu dizabilități sunt luate în considerare.

Alte lacune privind prestarea serviciilor de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități în sistemul educațional vor fi descrise în capitolul 3, în baza datelor primare colectate în procesul de cercetare.

Un aport în prestarea serviciilor de ghidare în carieră îl are **Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă** (ANOFM), activitățile de ghidare și orientare profesională fiind desfășurate în cadrul subdiviziunilor teritoriale. Implementarea serviciului de ghidare în carieră în cadrul ANOFM se realizează în baza procedurii aprobate prin ordinul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr.23 din 24.02.2021⁴⁰, care stabilește modul și condițiile de organizare, prestare a serviciilor de ghidare în carieră și resursele minime necesare pentru prestarea acestora. Ghidarea în carieră, prestată în cadrul serviciului public de ocupare, cuprinde informarea cu privire la profesii și specificul pieții muncii, autocunoașterea, consultanță în elaborarea instrumentelor de marketing personal și consultanță pentru decizia de carieră. Recent, ANOFM a aprobat Standardele minime de calitate pentru prestarea serviciilor de ghidare în carieră de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (Ordin nr. 77 din 01.06.2021). Documentul include dizabilitatea ca un domeniu transversal și a fost elaborat cu asistența tehnică din partea Keystone Moldova, cu suportul financiar al UE⁴¹. Astfel, standardele integrează nevoile persoanelor cu dizabilități, inclusiv în ce privește promovarea serviciilor de ghidare, modalitățile de accesare a acestora, modul de prestare a serviciilor, accesul la informație în format ușor de înțeles, aplicarea instrumentelor de lucru în funcție de diferite tipuri de dizabilități etc.

Potrivit datelor ANOFM, ponderea persoanelor cu dizabilități care accesează serviciile de ghidare în carieră ale subdiviziunilor teritoriale ale ANOFM constituie cca. 2% din numărul total de persoane care s-au adresat la agenție^{42, 43}. Însă din interviurile aprofundate și discuțiile focus grup cu participanții la cercetare, se constată că acestea sunt puțin eficiente în lucrul cu persoanele cu dizabilități. Una dintre cauze se referă la personal insuficient și nepregătit să lucreze cu persoanele cu dizabilități. Printre alte cauze se includ: lipsa de cooperare între ANOFM / subdiviziunile teritoriale și instituțiile de învățământ, grad redus de informare a persoanelor cu dizabilități despre serviciile prestate de ANOFM și, prin urmare, nivel scăzut de adresabilitate la acestea; lipsa unei metodologii de lucru clare cu persoanele cu dizabilități; dotare insuficientă cu platforme specializate de testare a abilităților persoanelor

⁴⁰ Procedura de ghidare în carieră. Anexă la ordinul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 23 din 24.02.2021. Disponibil: https://anofm.md/view_document?nid=19510

⁴¹ Asistență oferită în cadrul proiectului „Parteneriat transfrontalier pentru ghidarea în carieră incluzivă”, finanțat de Uniunea Europeană, în cadrul Programului Operațional Comun România – Moldova 2014-2020, prin intermediul Instrumentului European de Vecinătate (ENI)

⁴² Raport social anual 2018, p.34. Disponibil: <https://msmps.gov.md/wp-content/uploads/2020/10/RAPORT-SOCIAL-ANUAL-2018.pdf>

⁴³ Raport de activitate al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru anul 2020. Disponibil la: https://anofm.md/view_document?nid=19608

cu dizabilități (în prezent ANOFM aplică sistemul de evaluare CASPER, dar acest instrument este disponibil doar în subdiviziunea teritorială Chișinău) etc. Informații privind numărul persoanelor care au beneficiat de aceste platforme, eficiența acestora, gradul de accesare a acestor servicii etc. nu au fost identificate în spațiul de date deschise. Datele colectate de ANOFM cu referire la prestarea serviciului de ghidare în carieră nu sunt reflectate în rapoartele ANOFM, plasate pe site-ul oficial al instituției. În lipsa datelor, este dificil a înțelege problemele cu care se confruntă beneficiarii serviciilor de ghidare, inclusiv cei cu dizabilități, în accederea la un loc de muncă. Alte lacune privind prestarea serviciilor de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități de către ANOFM/ structurile teritoriale, vor fi descrise în capitolul 4, în baza datelor primare colectate în procesul de cercetare.

O verigă a sistemului de ghidare în carieră în Republica Moldova o reprezintă **sectorul asociativ**. Analiza surselor secundare a permis identificarea câtorva OSC, precum Keystone Moldova, AO Motivație, CEDA, CDPD, AO Centrul Speranța, AO Demos, Institutul de formare a Capacităților Profesionale din Chișinău etc. În lipsa unui concept clar la nivel național privind ghidarea în carieră a elevilor/tinerilor în general, inclusiv a celor cu dizabilități, OSC propun diferite viziuni, modele și metode de lucru.

Activitatea sectorului asociativ presupune lucrul direct cu persoanele cu dizabilități pe componenta ghidării în carieră, dar și cu alți actori din țară, responsabili de acest domeniu. Colaborarea cu alți actori presupune pregătirea specialiștilor din sectorul educațional și de ocupare a forței de muncă în asigurarea ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități, suport tehnic autorităților publice centrale în dezvoltarea cadrului normativ și a cadrului metodologic în domeniu, dotarea cu platforme de evaluare a nevoilor și abilităților persoanelor cu dizabilități (exemplu: CASPER) etc. Totodată, sectorul asociativ se implică în acțiuni de pledoarie (inclusiv de sensibilizare a opiniei publice) pentru dezvoltarea și promovarea domeniului de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități.

Deși se înregistrează bune practici și servicii inovative de consiliere și ghidare în carieră promovate de OSC-uri, acestea se realizează exclusiv cu suportul financiar al donatorilor externi, în cadrul unor proiecte. Nu există o angajare plenară a sectorului asociativ din resursele financiare ale bugetului public în domeniului ghidării în carieră, inclusiv a persoanelor cu dizabilități.

La nivel național nu există o evidență a organizațiilor prestatoare de servicii de consiliere și ghidare în carieră, serviciile cărora ar putea fi achiziționate de către stat.

O altă problemă identificată în cadrul cercetării vizează **cooperarea intra- și intersectorială** în prestarea serviciilor de consiliere și ghidare în carieră. Nu există o delimitare clară a responsabilităților diferitor instituții și diferitor specialiști cu atribuții în domeniul consilierii și ghidării în carieră și nu există mecanisme de cooperare reglementate, care ar asigura continuitatea traseului educațional și profesional în cazul elevilor/tinerilor cu dizabilități⁴⁴. Respectiv, se constată carențe și în asigurarea continuității intervențiilor la toate nivelele: instituție de învățământ general, instituție de învățământ profesional tehnic, SAP, ATOFM privind consilierea și ghidarea în carieră a elevilor și tinerilor cu dizabilități.

1.3. Finanțarea ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități

Implementarea oricărui serviciu este influențat de nivelul de finanțare. Analiza documentelor de politici naționale, în special a planurilor de acțiuni cu privire la implementarea SNOFM pentru anii 2017, 2018 și 2020, relevă că, în mare parte, acțiunile sunt planificate și implementate reieșind din mijloacele financiare disponibile și nu din nevoile sistemice ale grupurilor țintă. O mare parte din acțiuni sunt susținute în continuare de donatori și au o durabilitate redusă.

În opinia experților intervievați, lipsește un cadru bugetar clar de finanțare a serviciilor de ghidare în carieră, condiționat inclusiv de un nivel scăzut de competențe în planificarea bugetară.

Finanțarea se realizează, în mare parte, pentru acoperirea salariilor specialiștilor, investiții cu responsabilități de prestare a serviciilor de ghidare în carieră. În cazul achizițiilor de anumite platforme sau instrumente certificate la nivel internațional, adaptate pentru lucrul cu persoanele cu dizabilități, acestea sunt, de obicei, realizate de partenerii de dezvoltare.

⁴⁴ Dilion-Strechie M., Cara-Drăguțan A., Ciocan L. Studiu calitativ privind consilierea și ghidarea în carieră a elevilor cu cerințe educaționale speciale în învățământul general și profesional tehnic în Republica Moldova. Chișinău, 2018

Finanțarea precară condiționează probleme la nivelul resurselor umane în sector. Astfel, se constată insuficiența specialiștilor (ca număr) și un nivel scăzut de pregătire a acestora pentru realizarea unei ghidări în carieră de calitate pentru persoanele cu dizabilități, care să răspundă nevoilor lor și să reflecte specificul pieței muncii.

Totodată, carențele în finanțare se răsfrâng asupra accesibilității fizice și a dotărilor tehnico-materiale a instituțiilor responsabile de ghidarea în carieră (instituții de învățământ, SAP, centre de ghidare în carieră, serviciile de ghidare în carieră ale ANOFM și subdiviziunilor teritoriale).

Nu este asigurată nici accesibilitatea informațională în procesul educațional, care presupune ajustarea conținuturilor curriculare, paginilor web, altor informații la specificul dizabilității și la nevoile de informare ale persoanelor cu dizabilități.

În lipsa resurselor financiare, nu există interes și posibilitate pentru contractarea prestatorilor privați pentru ghidare în carieră, inclusiv OSC-uri.

OPINII ALE TINERILOR CU DIZABILITĂȚI PRIVIND PIAȚA MUNCII ȘI GHIDAREA ÎN CARIERĂ

2.1. Valorizarea muncii și alegerea profesiei de către persoanele cu dizabilități

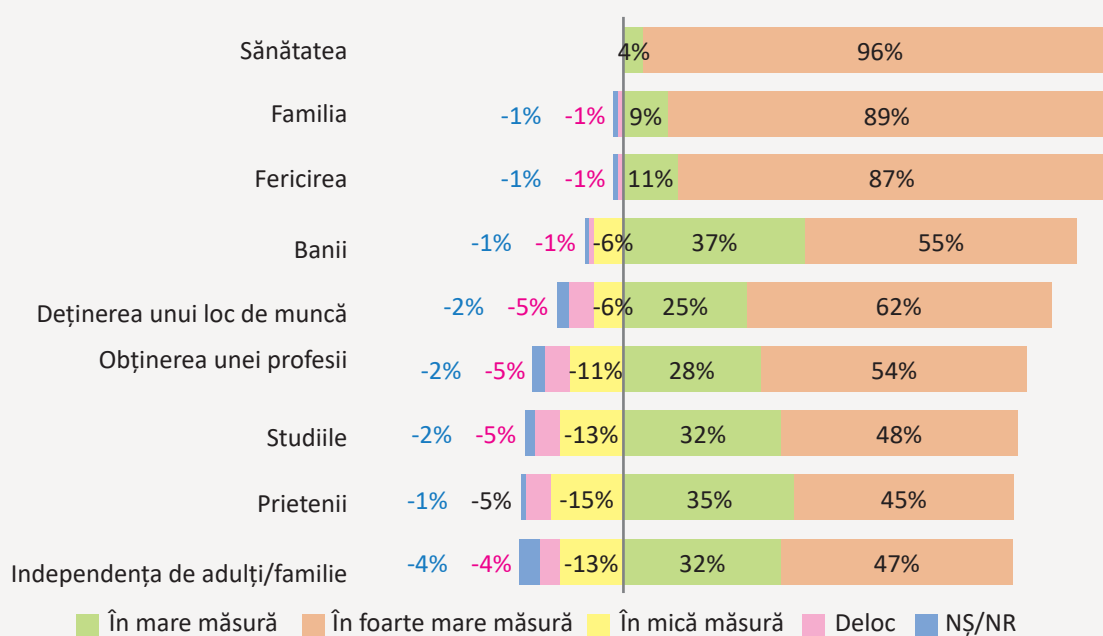
Scara valorică a tinerilor cu dizabilități. Prezentul studiu și-a propus să identifice dacă obținerea unei profesii și angajarea în câmpul muncii reprezintă valori pentru persoanele cu dizabilități, și care este poziția acestor aspecte pe scara valorică a respondenților. Astfel, în topul scării valorice a persoanelor cu dizabilități regăsim *sănătatea*. Pentru 100% dintre tinerii participanți la sondaj aceasta contează în foarte mare / mare măsură, fapt explicat prin preocuparea acestor persoane pentru propria sănătate ca fiind o precondiție a participării lor sociale (Figura 1). Această valoare este urmată de *familie* (98%), *fericire* (98%) și *bani* (92%), fiind considerate foarte importante / importante pentru persoanele cu dizabilități participante la sondaj.

Deținerea unui loc de muncă reprezintă o valoare foarte importantă / importantă pentru 87% dintre tinerii cu dizabilități intervievați. Analiza profilului socio-demografic al respondenților arată că deținerea unui loc de muncă a fost mai frecvent menționată de tinerii care locuiesc în orașe în comparație cu cei de la sate (66% versus 58%), de către tinerii cu dizabilități senzoriale și fizice, comparativ cu persoanele cu dizabilități intelectuale (respectiv, 71% senzoriale și 67% fizice, comparativ cu 52% intelectuale), persoanele cu grad mediu și accentuat al dizabilității comparativ cu respondenții cu grad sever de dizabilitate (respectiv, câte cca 2/3 pentru accentuat și mediu, și 56% sever), și în mod egal pentru fete și băieți. Necesitatea deținerii unui loc de muncă rezidă în dorința de a putea avea un trai independent și de a fi parte din societate.

„Este foarte important să lucreze [persoanele cu dizabilități], pentru că ele, cât sunt la locul lor de muncă, mai uită de probleme, de boală. Și la locul de muncă oamenii le mai încurajează, le explică lucruri.” (DFG_tineri_1)

„Pentru mine lucrul e foarte important. Și lucrul mie îmi place. Lucrând, mă pregătesc de bătrânețe, ca să am pensie destoinică. Iar banii sunt necesari în viața noastră” (IA_tânăr_1)

Figura 1. Scara valorică a tinerilor cu dizabilități (Total eșantion)



Pentru 82% dintre tinerii cu dizabilități intervievați *obținerea unei profesii* reprezintă o valoare (în foarte mare / mare măsură) – Figura 1. Obținerea unei profesii este mai importantă pentru respondenții din mediul urban comparativ cu cei din rural (86% vs 78%), pentru cei din Chișinău (93%) comparativ cu alte zone (Nord – 78%, Centru – 79%, Sud – 83%), tinerii care au beneficiat de ghidare în carieră comparativ cu cei care nu au beneficiat de aceste servicii (89% vs 69%). În funcție de severitatea dizabilității, alegerea profesiei este mai importantă pentru cei cu grade mai ușoare (mediu – 86%, accentuat – 84%, sever – 77%). În funcție de vârsta respondenților, se constată că odată cu înaintarea în vârstă, alegerea profesiei se diminuează din importanță (14-17 ani – 91%, 18-24 ani – 88%, 25-29 ani – 76%, 30-35 ani – 74%). În funcție de nivelul de studii, alegerea profesiei este, în general, mai importantă pentru nivele mai mari de studii (fără studii/studii primare – 73%, medii incomplete – 80%, școala de meserii – 88%, colegiu – 84%, superioare – 91%). În funcție de statutul ocupațional, obținerea unei profesii este mai importantă pentru tinerii cuprinși de sistemul educațional (elev școală generală – 96%, elev școală profesională/colegiu – 99%, student – 100%), comparativ cu cei care au părăsit sistemul de educație (șomer – 74%, tineri care activează pe cont propriu – 78%, angajați oficial pe piața muncii – 85%).

„Copiii și tinerii trebuie să îmbrățișeze o profesie, pentru că asta le asigură o posibilitate de a-și câștiga existența prin muncă calificată, în primul rând. În al doilea rând, contribuie la incluziunea socială de calitate. Doar într-un context al muncii calificate, persoana se poate simți utilă prin ceea ce face... cu dizabilitate ori fără” (IA_APC_4)

Studiile și prietenii au acumulat ponderi de 80% în scara valorică a persoanelor cu dizabilități, iar *independența față de adulți/familie* este foarte importantă / importantă pentru 79% dintre participanții la sondaj (Figura 1).

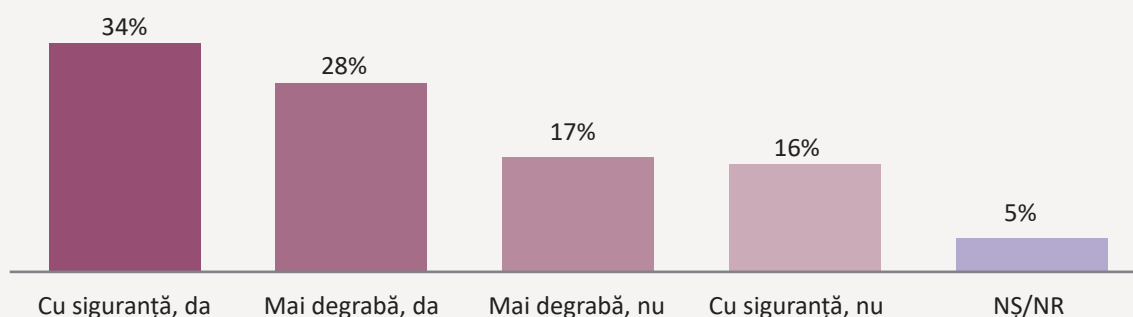
„Noi acum avem părinți, familie, dar ei nu o să fie veșnici. Va trebui să învățăm să ne descurcăm singuri pe viitor. Și dacă nu știm nimic, nu o să facem nimic. O să ne fie foarte greu.” (DFG_tineri_1)

Necesitatea de formare profesională adițională. Deși pentru marea majoritate a persoanelor cu dizabilități obținerea unei profesii (82%) și deținerea unui loc de muncă (87%) reprezintă valori importante, cei mai mulți participanți la sondaj, consideră că nivelul actual de cunoștințe și abilități, pe care-l dețin, nu este suficient nici pentru a-și alege o profesie, și nici pentru a-și găsi sau a-și păstra locul de muncă.

Prin urmare, 2/3 din totalul tinerilor cu dizabilități au indicat asupra necesității de a se forma profesional suplimentar (62% cumulativ, dintre care 34% - cu siguranță da, 28% - mai degrabă da) – Figura 2. Această necesitate este exprimată, preponderent de femei (65% comparativ cu bărbații 60%), persoane din mediul urban (65% comparativ cu rural 60%), cei care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră (71% comparativ cu cei care nu au beneficiat 49%). Ponderea înaltă a tinerilor cu dizabilități care au exprimat nevoia de formare profesională adițională (62%), și ponderea înaltă a celor care au beneficiat de ghidare în carieră care au exprimat această nevoie (71%), indică asupra faptului că sistemul educațional nu a reușit să acopere necesitățile de formare profesională, astfel încât acestea să le fie suficiente pentru a se angaja pe piața muncii.

În funcție de vârsta respondenților, se constată că odată cu înaintarea în vârstă, necesitatea de formare profesională suplimentară se diminuează din importanță (14-17 ani – 77%, 18-24 ani – 65%, 25-29 ani – 56%, 30-35 ani – 55%). În funcție de statutul ocupațional, este mai important pentru tinerii cuprinși de sistemul educațional (elev școală generală – 76%, elev școală profesională/colegiu – 79%, student – 70%), comparativ cu cei care au părăsit sistemul de educație (șomer – 56%, tineri care activează pe cont propriu – 62%, angajați oficial pe piața muncii – 60%).

Figura 2. Opiniile tinerilor cu dizabilități cu privire la necesitatea de formare profesională adițională (Total eșantion: 1111 persoane)



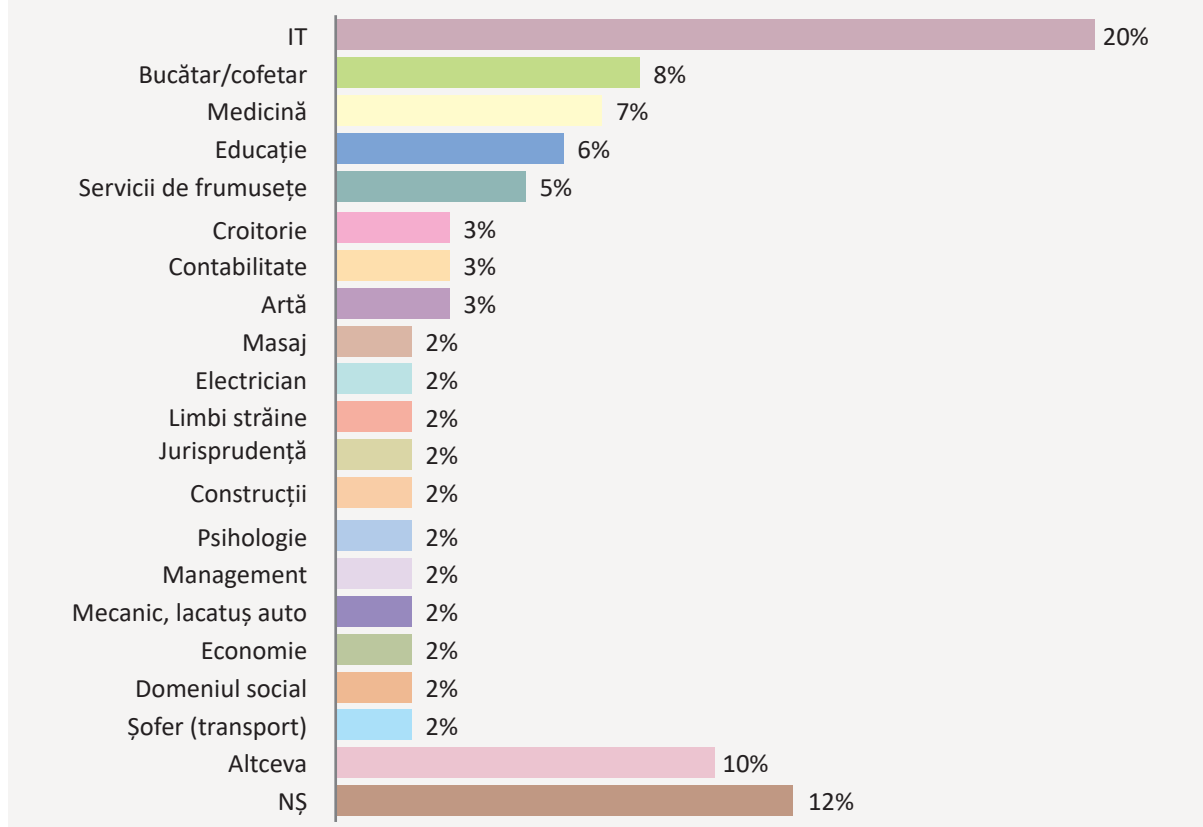
În funcție de tipul dizabilității, 64% din tinerii cu dizabilități fizice, 62% dintre cei cu dizabilități senzoriale și 57% din tinerii cu dizabilitate intelectuală s-au expus asupra necesității de formări profesionale adiționale pentru a putea activa în câmpul muncii. În funcție de gradul de dizabilitate – nu au fost înregistrate diferențe semnificative, cca 2/3 din respondenți menționând necesitatea formărilor adiționale (sever – 60%, accentuat – 62%, mediu 64%).

Fiecare al 3-lea respondent (33%) consideră că nu ar avea nevoie de instruiți suplimentare – Figura 2, fără diferențe semnificative în funcție de gen, reședință, regiune, grad de dizabilitate. Această opinie predomină la tinerii care deja au ieșit din sistemul educațional (șomer – 37%, tineri care activează pe cont propriu – 32%, angajați oficial pe piața muncii – 39%), comparativ cu cei care încă sunt în sistemul de educație (elev școală generală – 20%, elev școală profesională/colegiu – 20%, student – 28%). Faptul că fiecare al 3-lea tânăr cu dizabilități din RM nu crede că ar avea nevoie de instruiți suplimentare, este argumentat prin curențe la nivel de ghidare în carieră. În lipsa unei ghidări eficiente, există un nivel redus de informare și, respectiv, de conștientizare în rândul persoanelor cu dizabilități cu privire la importanța formărilor profesionale adiționale atât în stabilirea traseului profesional, cât și ulterior, în angajarea în câmpul muncii.

Domeniile de formare profesională adițională. Tinerii cu dizabilități au fost întrebați care ar fi domeniile în care ei simt necesitatea formării profesionale suplimentare. În top-ul preferințelor s-a regăsit domeniul tehnologiilor informaționale (20%), indicat preponderent de bărbați (Figura 3). Într-un număr mai mic au fost solicitate domeniile bucătar/cofetar (8%), medicină (7%), educație (6%), îngrijire/frumusețe (5%) – domenii indicate preponderent de către femei. Alte domenii au acumulat ponderi mai mici de 2%.



Figura 3. Opinii cu privire la domeniile de formare profesională necesare
(Subeșantion 694 tineri, care au indicat asupra necesității de instruiți suplimentare)

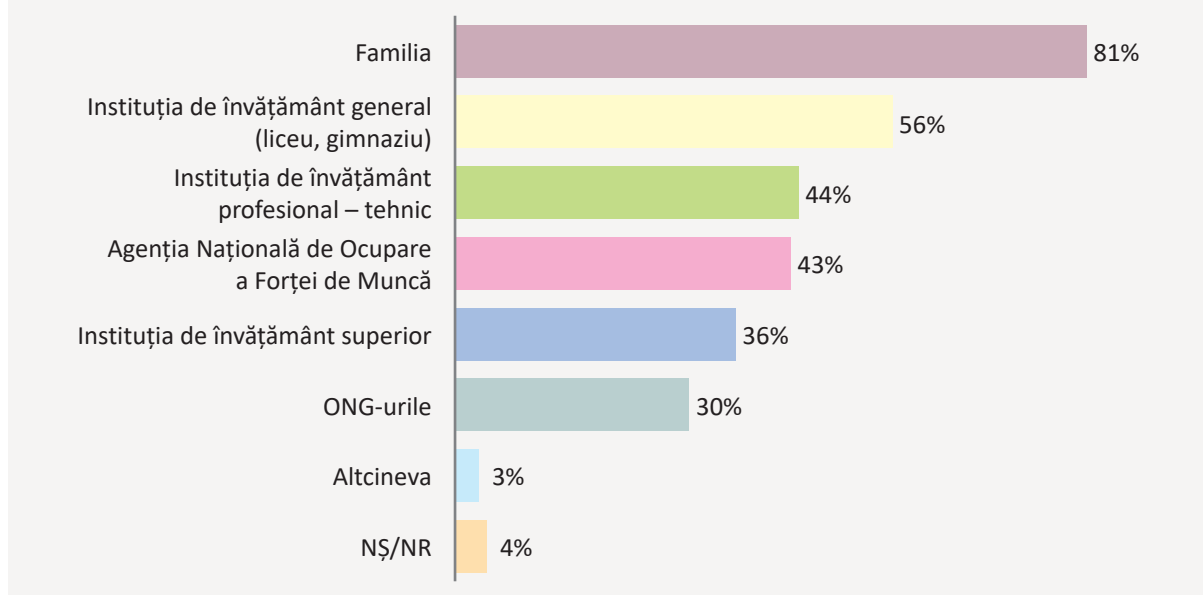


Opinii ale tinerilor cu dizabilități cu referire la actorii care ar putea ajuta în alegerea profesiei.

Alegerea profesiei potrivite este o sarcină destul de dificilă pentru tinerii cu dizabilități. Studiul a măsurat opiniile tinerilor cu dizabilități cu referire la care sunt actorii care i-ar putea ajuta în identificarea și selectarea profesiei, și care sunt actorii la care au apelat nemijlocit în acest context.

În ambele cazuri, persoanele cu dizabilități conferă încredere mai multă surselor neformale (părinți, prieteni etc.), decât celor formale (instituții de educație, agenții de angajare etc.). Astfel, 81% din tinerii intervievați au indicat asupra rolului *familiei* în a-i ajuta în selectarea profesiei potrivite (Figura 4). Această opțiune a fost cel mai des menționată de către tinerii cu dizabilități intelectuale și cu grad sever de dizabilitate. Or tocmai aceste categorii de tineri se confruntă cu nivele sporite de discriminare atât în sistemul educațional, cât și pe piața muncii. În acest context, rolul familiei devine crucial pentru stabilirea conexiunii dintre copiii/tinerii cu dizabilități și instituțiile care prestează servicii de ghidare în carieră, deoarece familia cunoaște cel mai bine specificul dizabilității și nevoile persoanei cu dizabilități. Astfel, familia trebuie privită ca o resursă puternică și indispensabilă pentru instituțiile care prestează servicii de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități.

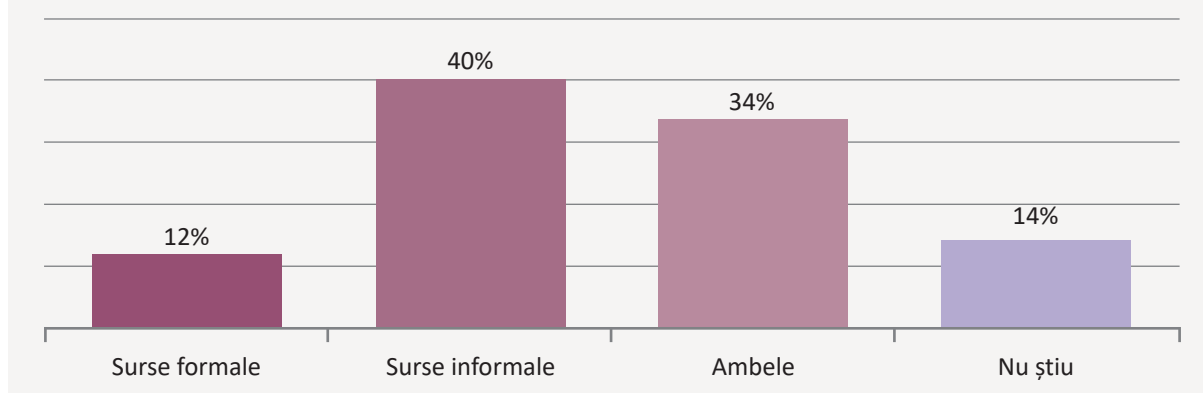
Figura 4. Opinii cu privire la instituțiile care ar putea ajuta tinerii în alegerea profesiei potrivite (*răspuns multiplu*) (*Total eșantion*)



Familia este urmată de *instituțiile sistemului de învățământ*: de nivel general (56%), învățământ profesional tehnic (44%) și nivel superior (36%). *Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă* (ANOFM) este percepută ca un actor important în determinarea traseului vocațional al tinerilor cu dizabilități de către 43% dintre respondenți. Cca 1/3 dintre persoanele intervievate consideră că și *sectorul asociativ* ar putea contribui semnificativ la determinarea obiectivelor profesionale ale tinerilor cu dizabilități.

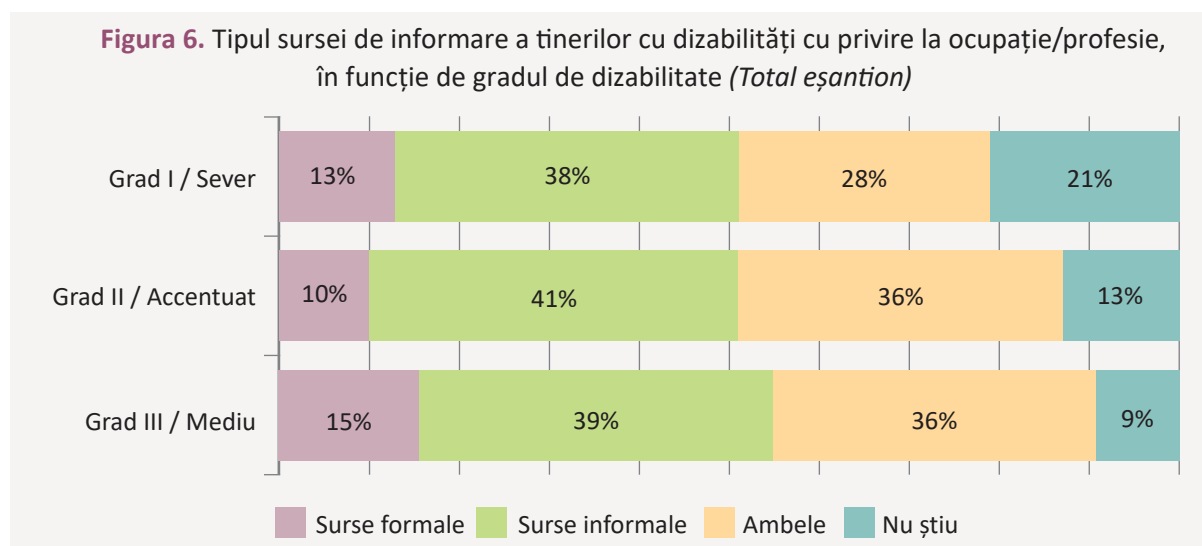
Surse de informare la care apelează tinerii cu dizabilități în alegerea profeiei. Cei mai mulți dintre respondenți (40%) au apelat la informații cu privire la ocupație și alegerea profesiei din surse informale (părinți, rude, colegi, frați-surori etc), iar aproximativ 1 din 8 tineri (12%) s-a informat despre acest subiect din surse formale (cadre didactice, experți, specialist în ocupare sau SAP). În același timp, 34% dintre tinerii cu dizabilități au apelat la informare din ambele surse simultan (Figura 5).

Figura 5. Tipul sursei de informare a tinerilor cu dizabilități cu privire la ocupație/profesie (*Total eșantion*)

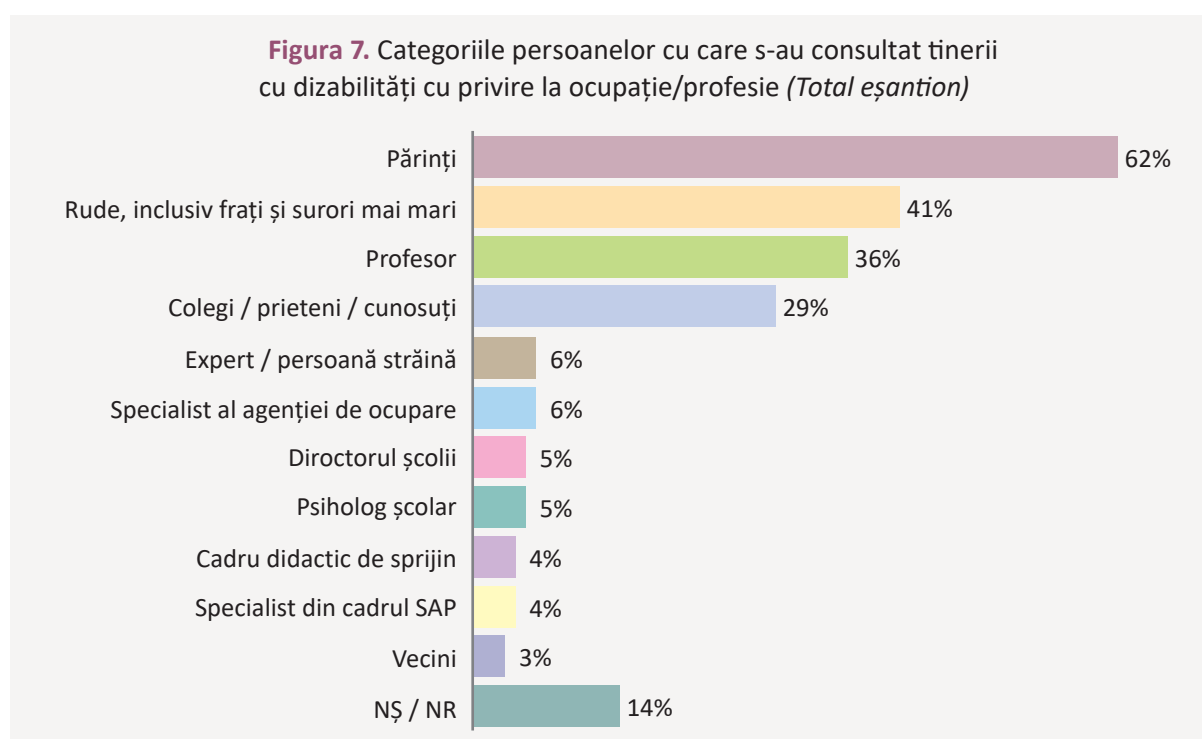


Analiza răspunsurilor în funcție de gradul de dizabilitate arată că nu există diferențe semnificative în răspunsurile respondenților din această perspectivă. Cei mai mulți se informează despre profesii din surse neformale. Astfel, în cazul persoanelor cu grad mediu de dizabilitate, 15% s-au informat din surse formale, 39% - din sursele informale și 36% - din ambele surse. În cazul persoanelor cu grad accentuat

de dizabilitate, 10% s-au informat din surse formale, 41% - din sursele informale și 36% - din ambele surse. În cazul persoanelor cu grad sever de dizabilitate, 13% s-au informat din surse oficiale, 38% - din sursele neoficiale și 28% - din ambele surse (Figura 6).

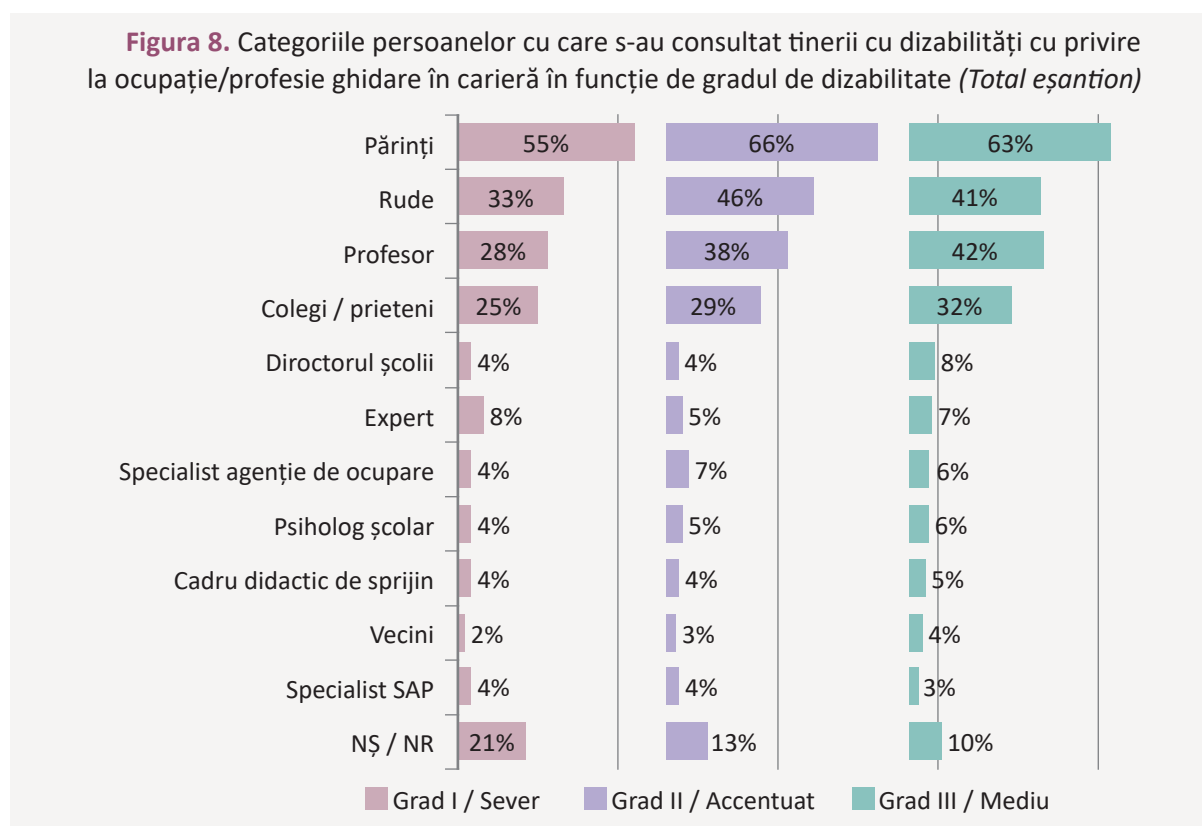


Analiza răspunsurilor în funcție de actorii la care apelează persoanele cu dizabilități când au nevoie de informație referitoare la profesii, arată că, în cazul surselor neformale, predomină *părinții*, cu care se consultă fiecare al treilea respondent – 62%, urmați de alte *rude* – 41%, *colegi, prieteni și cunoscuți* – 29% (Figura 7). În cazul surselor formale, tinerii cu dizabilități au apelat cel mai des la *profesorii* din cadrul instituțiilor de învățământ general, profesional tehnic sau universitar pentru a obține informații cu referire la aspecte legate de ghidarea în carieră – 36%, în timp ce alți actori din sistemul educațional - *directorul școlii, psiholog școlar, cadrul didactic de sprijin, specialist din cadrul SAP* – au fost rar consultați de către respondenți (acumulând mai puțin de 5% în răspunsuri). Alte surse de informare, dinafara sistemului de educație – *experți / persoane străine, specialist al agenției de ocupare* – au acumulat câte 6% în răspunsurile persoanelor cu dizabilități – Figura 7.



În funcție de gradul de dizabilitate, persoanele cu grad sever apelează, în general, mai rar la alți actori pentru a se informa cu referire la meserii/profesii și alte aspecte legate de ghidarea în carieră – Figura 8. De exemplu, persoanele cu grad sever al dizabilității au apelat la părinți pentru suport mai rar decât persoanele cu dizabilități accentuate (cu 11 puncte procentuale) și medii (cu 8 puncte procentuale). Astfel, 55% dintre persoanele cu dizabilități severe au apelat la părinți, comparativ cu 66% persoane cu dizabilități accentuate și 63% – dizabilități medii.

Similară este situația și în cazul când sursele de informare sunt rudele. Persoanele cu grad sever al dizabilității au apelat mai rar la rude comparativ cu tinerii cu dizabilități accentuate (cu 10 puncte procentuale) și cu dizabilități medii (cu 14 puncte procentuale). Astfel, 33% dintre persoanele cu dizabilități severe au apelat la părinți, comparativ cu 46% persoane cu dizabilități accentuate și 41% - dizabilități medii.



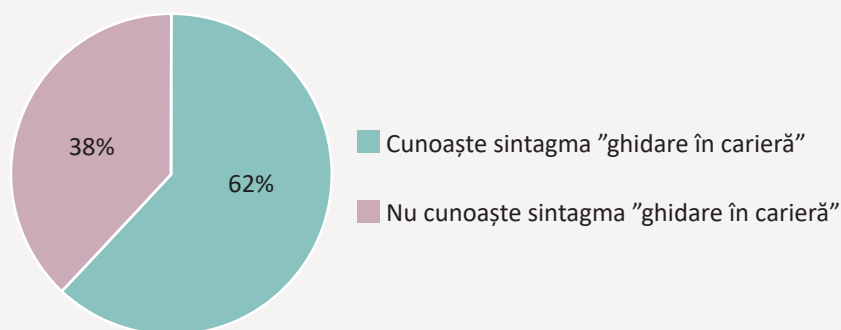
Diferențe se atestă și din punct de vedere al tipului de dizabilitate. Astfel, tinerii cu dizabilități senzoriale au apelat mai des la consultarea altor actori decât tinerii cu dizabilitate intelectuală sau fizică. În funcție de mediul de reședință, cei care locuiesc în mediul urban (în mod particular în Chișinău) au fost ghidați în alegerea profesiei mai frecvent decât cei din mediul rural, ceea ce denotă un acces mai limitat al acestui grup de tineri la serviciile de ghidare în carieră. De asemenea, se observă o pondere mai mare a tinerilor cu vârsta până la 25 ani, care au fost consultați la acest subiect, comparativ cu cei de alte vârste. Acest fapt indică necesitatea asigurării nevoilor de ghidare în carieră de-a lungul vieții, și nu doar în cadrul instituțiilor educaționale.

2.2. Opinii generale ale tinerilor cu dizabilități cu privire la ghidarea în carieră

Rezultatele studiului indică asupra unui nivel moderat de **cunoaștere a noțiunii de ghidare în carieră** în rândul tinerilor cu dizabilități. Deși majoritatea (62%) respondenților sunt familiarizați cu această sintagmă, totuși mai mult de 1/3 dintre ei (sau 38%) nu au auzit vreodată de "orientare și/sau ghidare în carieră" – Figura 9.

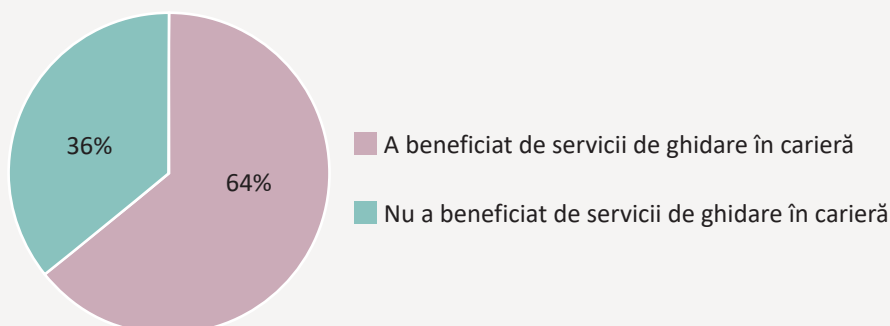
Pintre cei care cunosc termenul, mai des se regăsesc femeile (41%), tinerii din mediul urban (43%), rezidenții din Chișinău (45%) și zona Centru (44%), tinerii cu vârste mai mici de 25 ani (66%), cu studii superioare (57%). Cel mai puțin cunosc sintagma „servicii de ghidare în carieră” șomerii (27%) și cei care activează pe cont propriu (29%), iar în funcție de tipul și gradul dizabilității – persoanele cu dizabilități intelectuale și cei cu grad accentuat și sever al dizabilității (cca 1/3 pentru fiecare categorie).

Figura 9. Cunoșterea sintagmei „ghidare în carieră” (Total eșantion)



Beneficierea de servicii instituționalizate de ghidare în carieră. Datele cercetării stabilesc că circa 2/3 din tinerii cu dizabilități intervievați (64%) au beneficiat de careva servicii de ghidare în carieră instituționalizată (prestată în instituții de învățământ (ÎÎ), centre de ghidare în carieră ale ANOFM sau OSC-uri). Totodată, 1/3 dintre tinerii cu dizabilități nu a beneficiat de asemenea servicii – Figura 10.

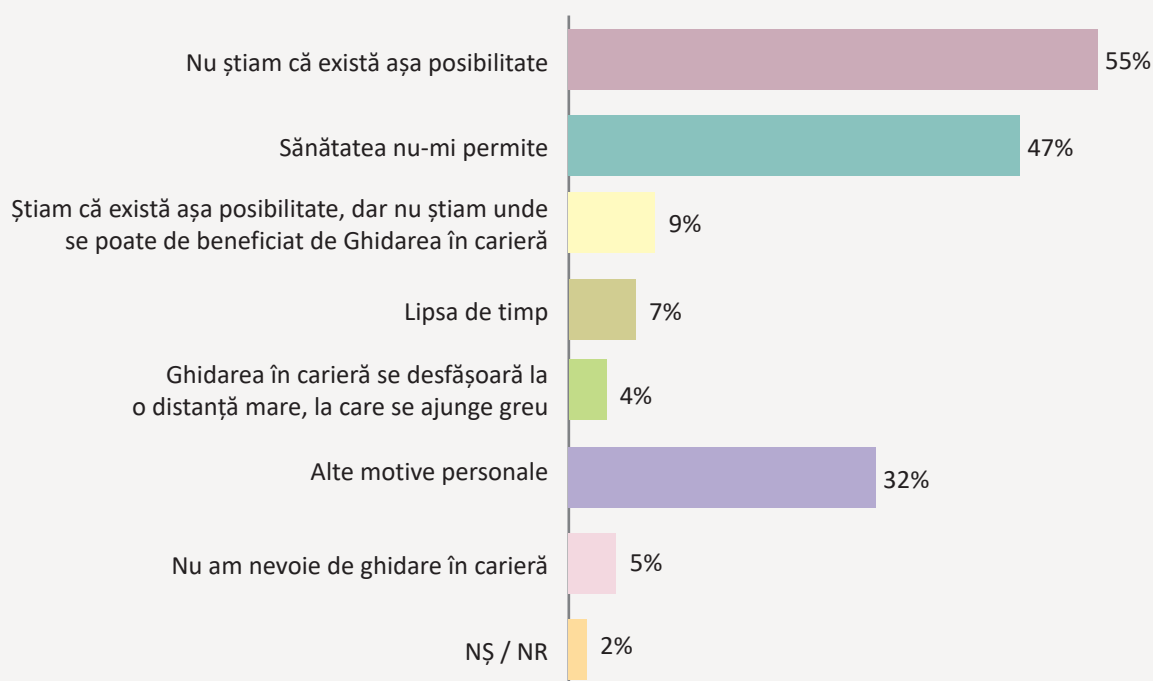
Figura 10. Ponderea tinerilor cu dizabilități care au beneficiat de servicii formale de ghidare în carieră (Total eșantion)



Un aspect cercetat în cadrul studiului se referă la *cauzele pentru care tinerii cu dizabilități nu au beneficiat de servicii de ghidare în carieră*. Din totalul celor 405 tineri care nu au beneficiat de astfel de servicii, cei mai mulți nici nu le-au solicitat (89%), preponderent tinerii cu dizabilități senzoriale (96%), cu studii primare/fără studii (94%) și rezidenții mediului rural (91%).

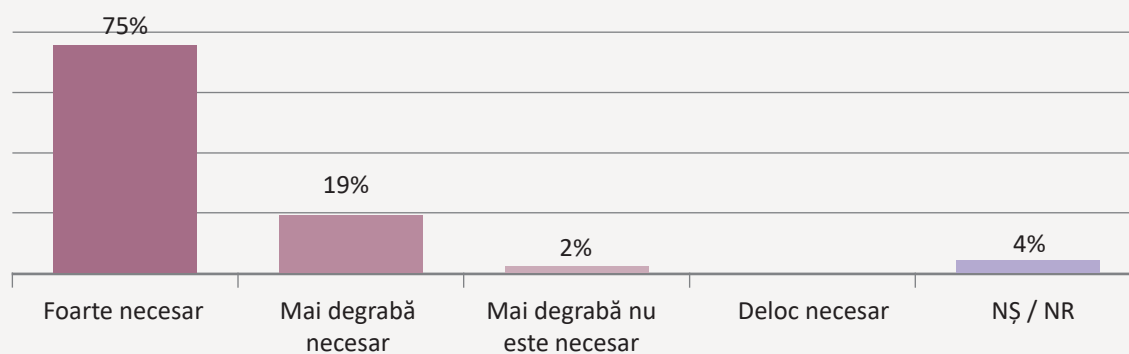
Principală cauză pentru care tinerii nu au căutat să beneficieze de servicii de ghidare în carieră este că *nu știau că asemenea servicii există* - 55%. 9% dintre respondenți erau familiarizați cu faptul că asemenea servicii există, dar *nu știau unde să le acceseze*. 7% dintre tineri au invocat *lipsa de timp* pentru accesarea serviciilor de ghidare, iar 4% - *dificultăți în accesarea geografică a lor, acestea fiind prestate departe de casă* – Figura 11. Pentru aproximativ jumătate din tineri (47%) unul din motive a fost *starea precară de sănătate*, iar 32% au invocat alte motive (personale).

Figura 11. Cauzele nebeneficiarii de servicii de ghidare în carieră
(sub-eșantion 405 tineri care nu au beneficiat de servicii de ghidare în carieră)



Rezultatele studiului indică asupra **importanței și necesității serviciilor de ghidare în carieră** pentru tinerii cu dizabilități. Astfel, 94% dintre tinerii participanți la sondaj consideră ghidarea în carieră ca fiind mai degrabă necesară sau foarte necesară pentru persoanele cu dizabilități, 2%- mai degrabă nu este necesară și 4% - au indicat că nu știu – Figura 12.

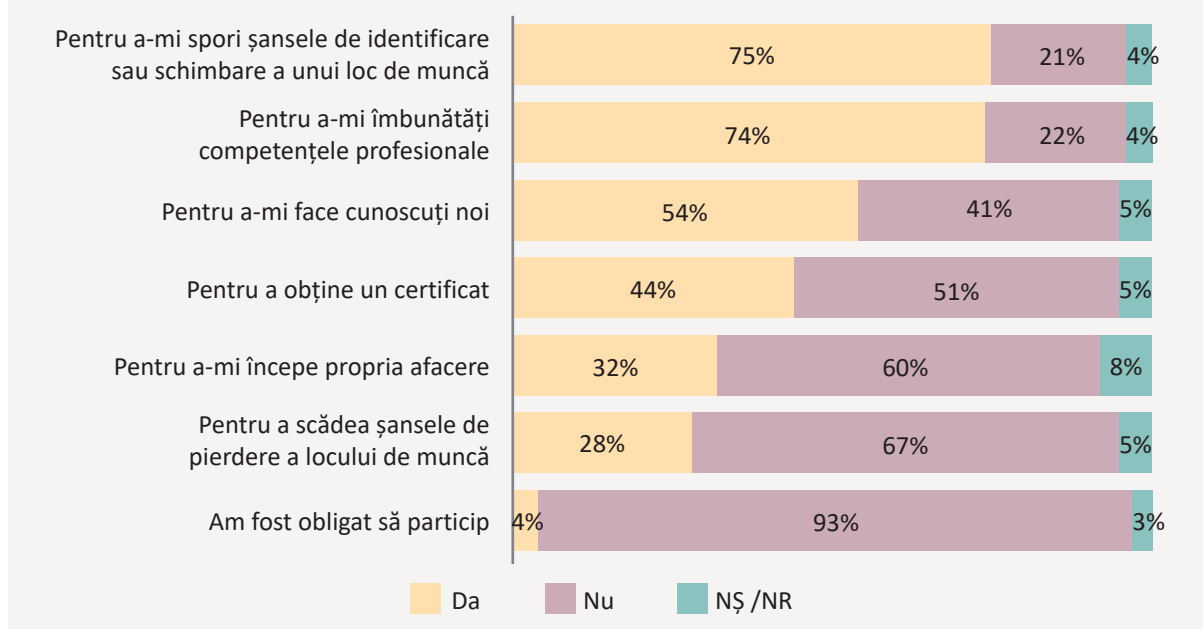
Figura 12. Opinii cu privire la necesitatea ghidării în carieră pentru tinerii cu dizabilități (Total eșantion)



Beneficierea de servicii de ghidare în carieră influențează asupra percepției necesității serviciilor date: 81% din totalul celor care au beneficiat versus 69% din cei care nu au beneficiat și-au exprimat opinia în favoarea necesității ghidării în carieră pentru tinerii cu dizabilități.

Pentru persoanele cu dizabilități, necesitatea de a beneficia de servicii de ghidare și orientare profesională este multiplu determinată. Astfel, potrivit datelor prezentate în Figura 13, $\frac{3}{4}$ din respondenți au avut nevoie de servicii de ghidare în carieră pentru a-și spori șansele de identificare sau schimbare a unui loc de muncă (75%) sau pentru a-și îmbunătăți cunoștințele și competențele profesionale (74%). Aceste motive au fost cel mai frecvent enunțate de tinerii din Chișinău, cu vârsta cuprinsă între 18-24 ani, cu nivele mai înalte de educație.

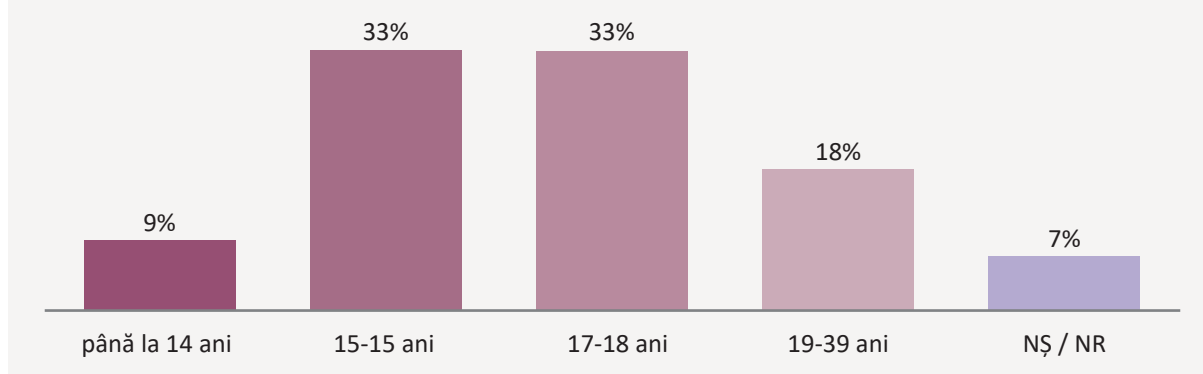
Figura 13. Motivele beneficiarii de serviciile de ghidare în carieră
(Subeșantion 706 tineri, care au beneficiat de ghidare în carieră)



Dorința de extindere a *rețelei de cunoscuți* este menționată de mai mult de jumătate din tinerii intervievați (54%), iar 44% dintre respondenți au beneficiat de servicii de ghidare pentru *obținerea unui certificat*. Fiecare al treilea respondent a beneficiat de ghidare în carieră pentru a putea *demara o afacere* (32%) – Figura 13. Printre alte motive invocate au fost *scăderea șanselor de a pierde locul de muncă* (28%) și *obligația de a participa la activitățile de ghidare în carieră* (4%).

Opiniile tinerilor cu dizabilități intervievați cu privire la *vârsta oportună pentru ghidarea în carieră* au fost împărțite, cei mai mulți referindu-se la vârstele 15-16 ani și 17-18 ani ca fiind cele mai potrivite (câte 33% pentru fiecare opțiune) – Figura 14.

Figura 14. Opinii cu privire la vârsta oportună pentru ghidarea în carieră (Total eșantion)



18% din cei intervievați consideră oportună vârsta de 19-30 de ani, iar 9% - vârsta de până la 14 ani. O parte din participanții în discuțiile focus grup și unii experți au menționat că vârsta optimă pentru a beneficia de servicii de ghidare în carieră este sub 14 ani. Primele activități de ghidare în carieră în cadrul instituțional ar putea fi demarate urmare a evaluării copilului cu dizabilități, în baza căreia se elaborează planul educațional individualizat. În acest caz ar putea fi determinate anumite abilități asupra cărora să se lucreze pentru a putea fi dezvoltate.

„Cel mai potrivit ar fi după clasa a 7-a... adică chiar din școală. Poți să îți dai seama ce înclinație are copilul, ce discipline îi plac mai mult în școală. Și atunci îi poți sugera ceva” (DFG_tineri_1)

„Ghidarea în carieră a tinerilor trebuie să înceapă încă de la gimnaziu sau din clasele a 4-a, a 5-a, după experiența internațională.” (IA_ANOFM_2)

„Este nevoie chiar de la evaluarea multifuncțională să fie realizată o determinare vocațională. Din start să fie ghidată pregătirea profesională a copilului, nu la finalizarea școlii. Și aceste aspecte să fie incluse în planul educațional individualizat al copilului.” (IA_OSC_1)

„Eu aș vedea ghidarea profesională imediat ce copilul trece de treapta primară. Din clasa a 5-a până în clasa a 9-a, ... observând ce pot face ei și dezvoltându-le abilitatea aceasta” (IA_cadru_didactic_2)

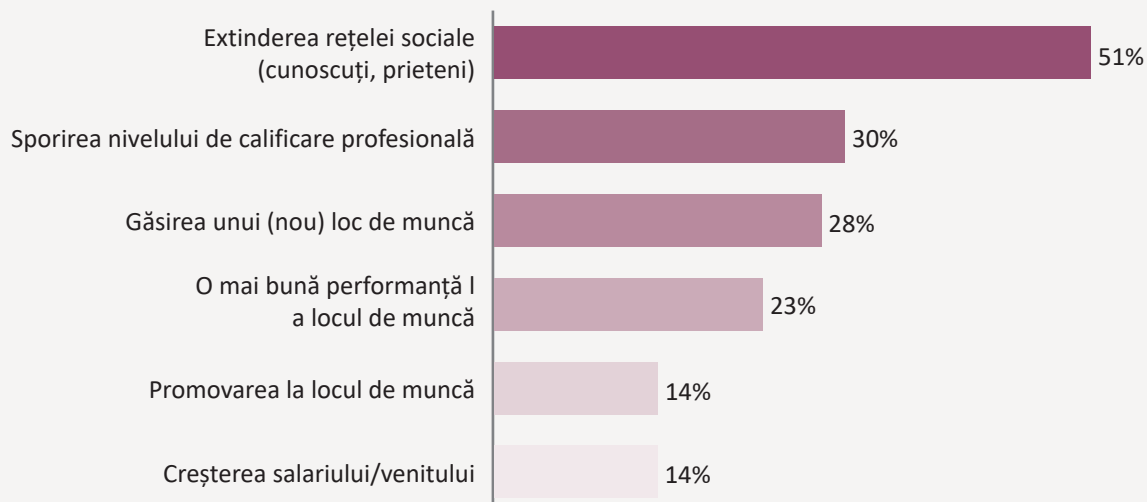
„Ghidarea în carieră – cât mai timpurie. Trebuie și părinții inițiați și formați despre posibilele profesii care copiii pot să le mînuiască. Poate un ghid, o broșură care le-ar facilita informarea corectă a părinților și a copiilor cu dizabilități, ca să nu fie frica asta de nou. Să fie mai des pus accentul pe abilitatea copiilor, nu pe dizabilitate. Să se scoată în evidență potențialul copiilor prin diferite tehnici. Dar să fie de la vîrstă mai fragedă” (IA_psiholog_școlar_1)

Potrivit rezultatelor studiului, tinerii beneficiari de ghidare în carieră optează pentru vârste mai timpurii decât cei care nu au beneficiat de astfel de servicii.

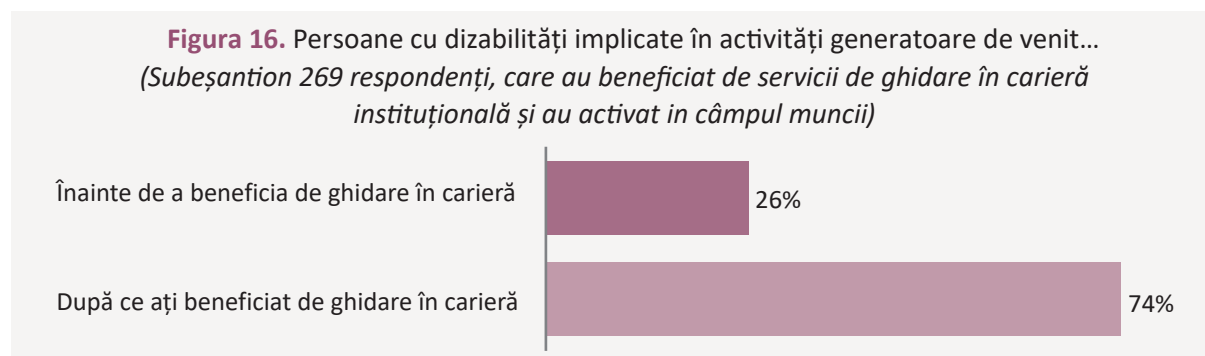
Impactul serviciilor de ghidare în carieră asupra tinerilor cu dizabilități. Tinerii care au beneficiat de ghidare și orientare în carieră în cadrul unui serviciu instituțional (instituții de învățământ, SAP, ANOFM sau OSC), au fost rugați să aprecieze utilitatea beneficiarii de ghidare și orientare în carieră.

Jumătate dintre tinerii care au beneficiat de serviciul de ghidare în carieră pe parcursul vieții au menționat că ele au avut impact asupra extinderii rețelei de cunoscuți (51%). Aproximativ 1/3 au menționat că datorită acestui serviciu a sporit nivelul de calificare profesională (30%). Cca ¼ (sau 28%) dintre tineri și-au găsit un loc de muncă, iar 23% au obținut o performanță mai bună la locul de muncă – Figura 15.

Figura 15. Beneficiile serviciului de ghidare în carieră pentru tinerii cu dizabilități (ponderea răspunsurilor Da) (Subeșantion 706 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră instituțională)

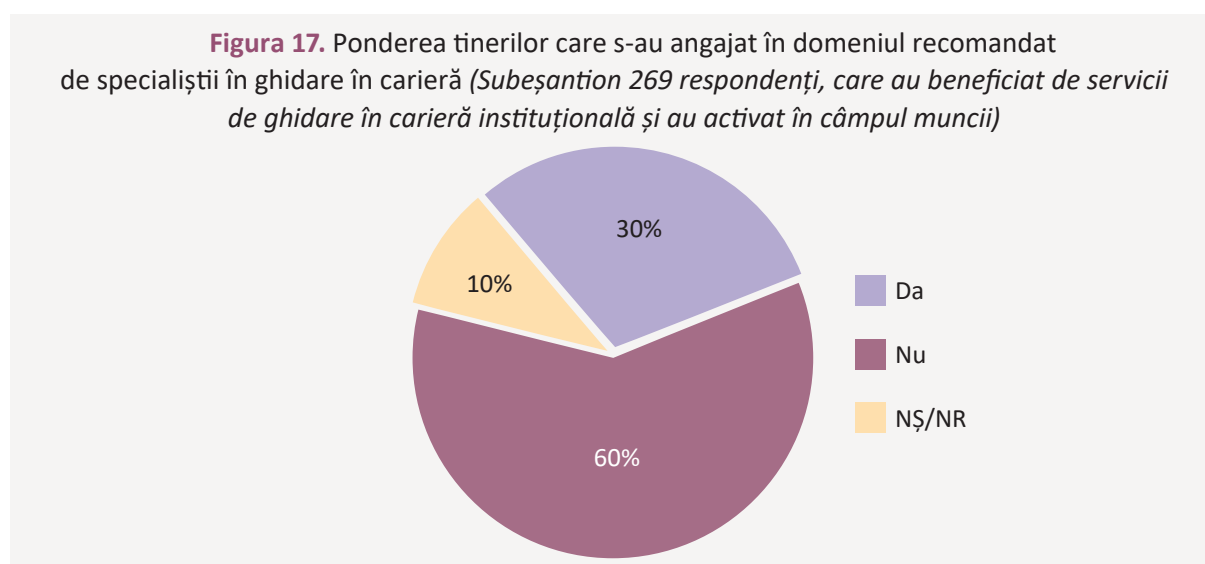


Participarea în activități de ghidare profesională influențează implicarea în activități generatoare de venit. Potrivit rezultatelor studiului, 24% dintre respondenți au beneficiat de servicii de ghidare în carieră instituțională și au activat vreodată în câmpul muncii. Dintre ei, ponderea celor care și-au găsit activități generatoare de venit după ce au beneficiat de orientare profesională, este mai mare comparativ cu a celor care nu au beneficiat de ghidare în carieră (74% comparativ cu 26%, respectiv) (Figura 16).



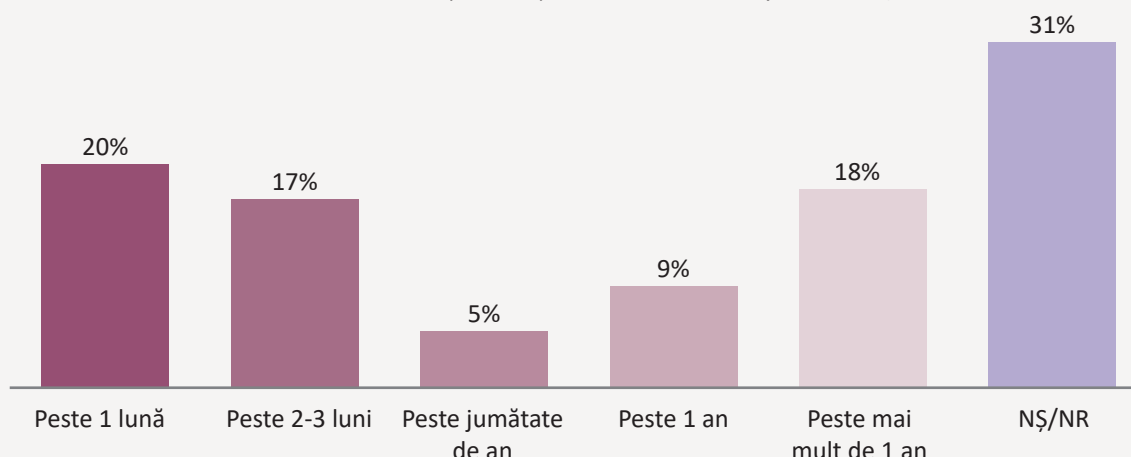
Adițional, dintre cei 26% care au avut experiență de muncă înainte de a beneficia de ghidare în carieră, fiecare al patrulea și-a schimbat locul de muncă după ce a beneficiat de acest serviciu. Prin urmare, ghidarea în carieră a influențat pozitiv implicarea în activități generatoare de venit a persoanelor cu dizabilități.

Dintre tinerii angajați sau reangajați după ce au beneficiat de serviciul de ghidare în carieră, doar fiecare al 3-lea a menționat că domeniul în care s-au angajat a fost cel recomandat de specialiști, iar 2/3 s-au angajat într-un alt domeniu decât cel recomandat de specialistul în ghidare în carieră (60%) – Figura 17. Acest fapt confirmă încă o dată gradul redus de adaptare a serviciilor de ghidare în carieră la necesitățile pieței de muncă și nevoile persoanelor cu dizabilități.



Durata de angajare a persoanelor care au beneficiat de ghidare în carieră este diferită. Astfel, 37% s-au angajat în 1-3 luni de la procesul de instruire, 5% - după 6 luni, iar 27% - după un an și mai mult. (Figura 18).

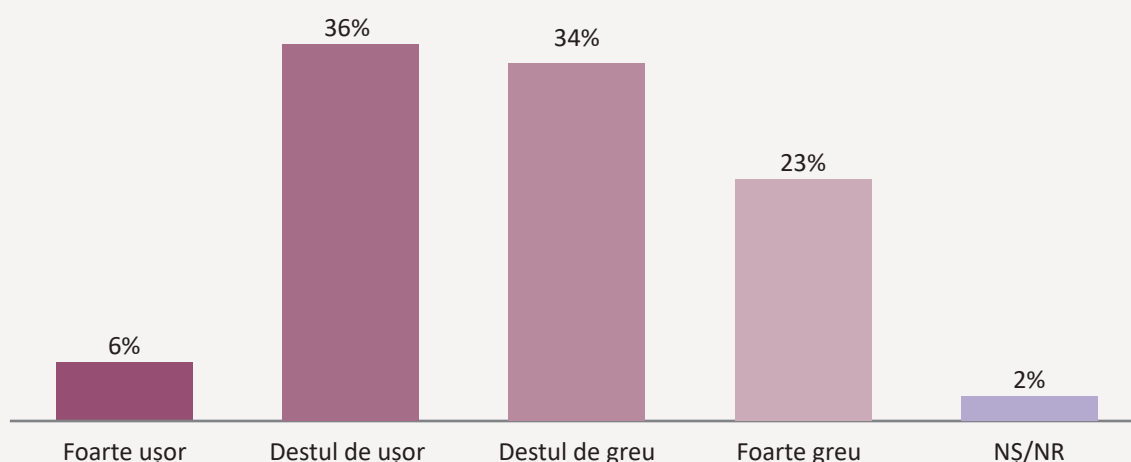
Figura 18. Durata de angajare după beneficierea de ghidare în carieră (sub – eșantion 269 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră instituțională și au activat în câmpul muncii)



Participanții la studiu au fost întrebați dacă faptul că au beneficiat de serviciile de ghidare în carieră le-a ușurat angajarea în câmpul muncii. Astfel, majoritatea respondenților (57%) au declarat că le-a fost destul de greu / foarte greu în a se angaja în câmpul muncii chiar și după ce au fost ghidați profesional (Figura 19). Această constatare poate fi explicată prin mai multe argumente: serviciile de ghidare nu au fost eficiente; slaba solicitare pe piața muncii a profesiilor/meseriilor în care sunt formate profesional persoanele cu dizabilități; slaba corelare a abilităților persoanelor cu dizabilități cu cerințele pieței muncii etc.

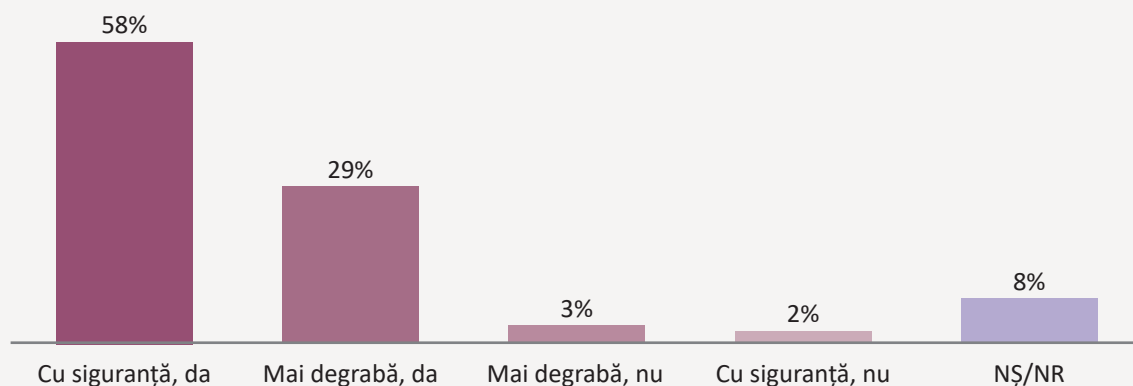
Totodată, pentru 42% dintre tinerii cu dizabilități care au beneficiat de ghidare în carieră, le-a fost foarte / destul de ușor să se angajeze ulterior. (Figura 19)

Figura 19. Gradul de dificultate în căutarea unui loc de muncă (sub – eșantion 269 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră instituțională și au activat în câmpul muncii)



Aproximativ 9 din 10 tineri care au beneficiat de serviciul de ghidare în carieră și au experiență de muncă, ar recomanda și altor tineri să solicite acest serviciu (mai degrabă da – 29% și cu siguranță da – 58%) – Figura 20.

Figura 20. Ponderea beneficiarilor de ghidare în carieră care ar recomanda serviciile de ghidare și altor persoane cu dizabilități (sub – eșantion 269 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră instituțională și au activat în câmpul muncii)



2.3. Accederea pe piața muncii de către tinerii cu dizabilități

Participarea pe piața muncii a tinerilor cu dizabilități este unul din drepturile fundamentale ale acestora. Analiza datelor secundare⁴⁵ demonstrează că în Republica Moldova sunt întreprinse multiple măsuri pentru crearea **locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități**. Totuși, potrivit rezultatelor prezentului studiu, doar 16% dintre respondenți consideră că în țară sunt *suficiente / mai degrabă suficiente* locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități. 2/3 dintre respondenți (sau 68%) consideră însă că piața muncii nu acoperă necesarul de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități, cei mai mulți fiind din zonele Nord și Sud ale țării (câte 73%).

Opinia dată este preponderent întâlnită în rândul tinerilor cu vârste mai mari (14-17 ani – 60%, 18-24 ani – 62%, 25-29 ani – 71%, 30-35 ani – 77%), fapt explicat prin relaționarea mai intensă cu piața muncii la această vârstă, comparativ cu vârstele mai mici.

Totodată, tinerii cu studii superioare într-o proporție mai mare menționează asupra insuficienței numărului de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități (79%), comparativ cu cei cu nivele mai mici de educație. Această opinie poate fi argumentată prin faptul că respondenții cu nivel mai mare de studii caută să se angajeze la locuri de muncă pentru care se solicită un grad mai mare de calificare, dar angajatorii nu angajează persoane cu dizabilități, considerându-le incapabile să realizeze asemenea activități: *”Oamenii când văd persoane cu dizabilități, cred că acestea nu știu să facă nimic. Îi judecă după dizabilitate, nu după ”ce ar putea să facă”. Indiferent dacă ai dizabilitate locomotorie sau senzorială, te etichetează ca mai puțin capabil intelectual. Deci nu au încredere că persoanele cu dizabilități pot fi bune și în profesii pentru care se cer studii superioare”* DFG1

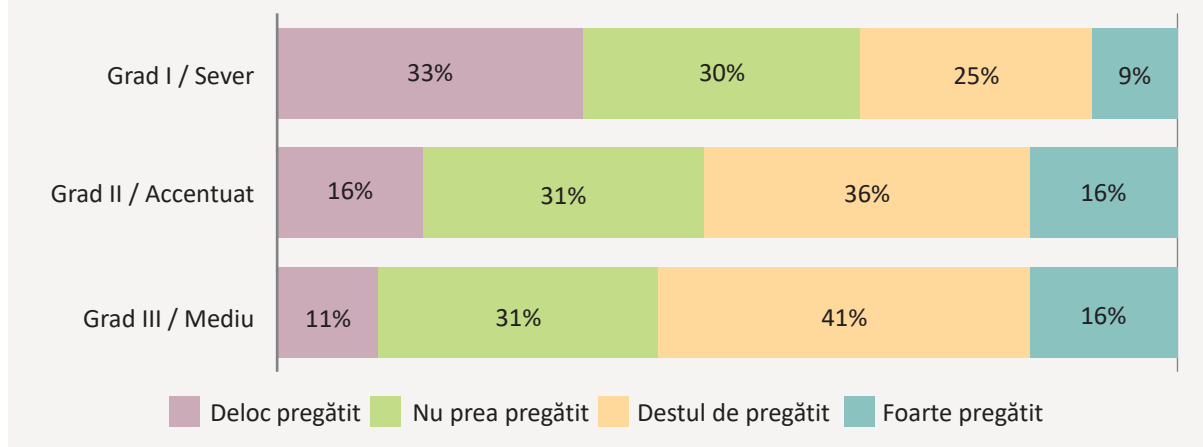
Opinia că piața muncii nu are suficiente locuri pentru persoanele cu dizabilități este împărtășită în mod egal de către respondenții șomeri și cei angajați (câte 72%). În funcție de tipul de dizabilitate, aproximativ 7 din 10 tineri cu dizabilități s-au referit la numărul insuficient al locurilor de muncă (senzoriale 71%, fizice 71%, intelectuale 67%). Ponderea non-răspunsurilor (opțiunea NȘ/NR) la întrebarea dacă în țară sunt suficiente locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități, demonstrează un nivel redus de informare al acestei categorii de persoane despre situația pe piața muncii și oportunitățile de angajare pentru persoanele cu dizabilități.

Fiind rugați să-și auto-evalueze **gradul de pregătire pentru accederea pe piața muncii**, opiniile au fost împărțite: 50% dintre toți tinerii cu dizabilități chestionați au menționat că sunt *deloc/puțin pregătiți*, iar 49% se simt *destul/foarte pregătiți*.

În funcție de gradul de dizabilitate, se constată cel mai scăzut nivel de pregătire în rândul tinerilor cu dizabilități severe (63% au ales opțiunile *”deloc/nu prea pregătit”*). În același timp, în rândul persoanelor cu grad accentuat și mediu de dizabilitate, predomină ponderea celor care se consideră pregătiți pentru a accesa piața muncii. Astfel, 52% dintre persoanele cu grad accentuat și 57% dintre cei cu grad mediu de dizabilitate au ales opțiunile *”destul/foarte pregătit”* (Figura 21).

⁴⁵ acte normative și legislative, rapoarte ale autorităților publice și ale societății civile etc.

Figura 21. Percepția tinerilor cu dizabilități asupra nivelului de pregătire pentru accederea pe piața muncii (*Total eșantion*)



Mai puțin pregătiți să accedă pe piața muncii se autoidentifică tinerii cu dizabilități intelectuale (60%), din mediul rural (56%), din zona de Nord (55%) și cu nivel scăzut de educație (72%). 59% dintre tinerii neangajați în câmpul muncii și 64% din cei care nu au beneficiat de ghidare în carieră se consideră nepregătiți pentru a activa în câmpul muncii.

Faptul că jumătate dintre participanții la sondaj nu se simt pregătiți să accedă pe piața muncii, explică, într-o anumită măsură, faptul că accederea la un loc de muncă reprezintă o provocare pentru persoanele cu dizabilități din Republica Moldova. Studiul a evidențiat că mai mult de jumătate dintre respondenți nu au desfășurat vreodată **activități generatoare de venit** (57%)⁴⁶. Analiza dezagregată a datelor arată că din această categorie fac parte preponderent tinerii din mediul rural (59% comparativ cu cei din orașe 52%), cu dizabilitate severă (73% – comparativ cu gradul accentuat (49%) și mediu (50%)), cu dizabilitate intelectuală (65% comparativ cu senzorială 43% și fizică – 57%). Aceste constatări pot fi explicate prin următoarele: în mediul rural oportunitățile socio-economice oferite de piața muncii sunt mai puține *per se*; unele dizabilități pot fi mai limitative decât altele, prin urmare fie persoanele cu dizabilități nici nu încearcă să se angajeze, fiind conștiente de potențialul lor de muncă, fie sunt respinse de angajatori; lipsesc serviciile de suport (precum cel de angajare asistată) pentru persoanele cu dizabilități; angajatorii nu știu cum să interacționeze cu persoanele cu dizabilități, se tem că acestea pot fi periculoase, prin urmare evită angajarea acestora.

O altă constatare se referă la faptul că în categoria respondenților care nu au desfășurat vreodată activități generatoare de venit predomină cei care nu au beneficiat vreodată de careva servicii de ghidare în carieră (61% comparativ cu cei care au beneficiat 53%). Se prezumă, prin urmare, că serviciile de ghidare în carieră vin în sprijinul persoanelor, datorită activităților de informare despre oportunităților de angajare, de autocunoaștere și evaluare a potențialului de muncă a persoanei, instruirii adiționale etc.

În funcție de nivelul de studii, cu cât acesta este mai mic, cu atât este mai mare ponderea celor care nu au realizat vreodată activități generatoare de venit (fără studii/studii primare – 80%, medii incomplete – 68%, liceu – 52%, școala de meserii – 31%, colegiu – 21%, superioare – 17%). 43% dintre tinerii cu dizabilități au declarat că au fost implicați în activități generatoare de venit.

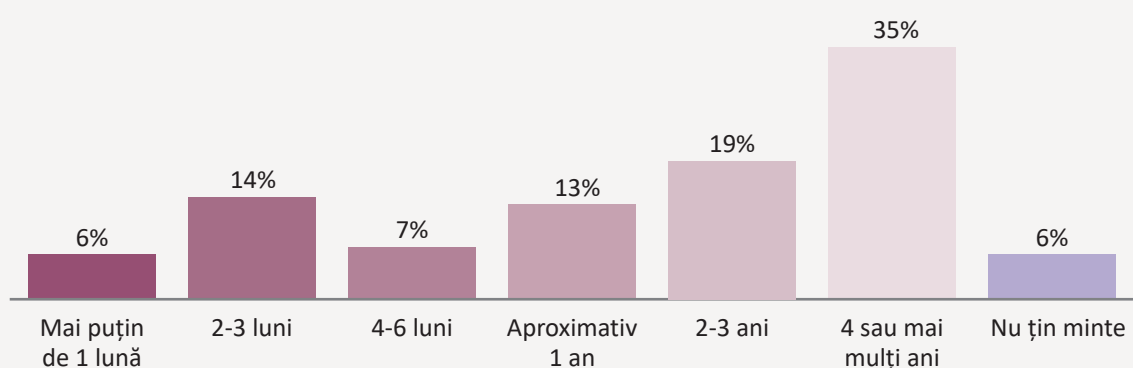
Experiența de muncă a tinerilor cu dizabilități: durată. Dintre respondenții care au realizat activități generatoare de venit, 40% au activat o perioadă scurtă – mai puțin de 1 an (date cumulate, Figura 22), aceștia fiind preponderent tinerii din mediul rural (47% comparativ cu cei din urban 32%), de sex masculin (43% comparativ cu femeile 36%), cu grad sever de dizabilitate (54% – comparativ cu gradul accentuat (35%) și mediu (40%)), cu nivele mai mici de educație (fără studii/studii primare – 54%, medii incomplete – 45%, liceu – 45%, școala de meserii – 41%, colegiu – 27%, superioare – 19%), cu dizabilități senzoriale (44% comparativ cu intelectual – 40% și fizic – 39%).

⁴⁶ Activitățile generatoare de venit includ atât muncă formală, cât și neoficială

Fiecare aproximativ al treilea respondent (35%) a raportat o experiență de muncă de cel puțin 4 ani, iar fiecare aproximativ al cincilea (19%) a avut o experiență de muncă de 2-3 ani (Figura 22).

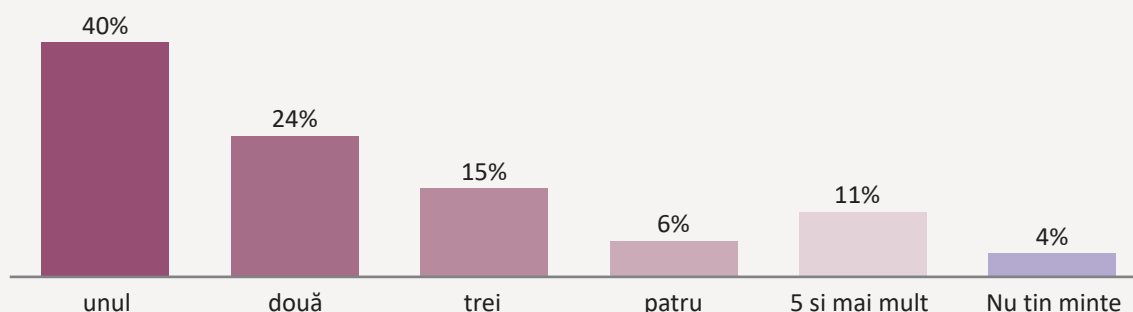
Prin urmare, șansele de implicare în activități generatoare de venit și de a se menține pe piața muncii sunt mai mici pentru persoanele cu dizabilități de la sate (comparativ cu cei din orașe), pentru persoanele cu dizabilități intelectuale și senzoriale (comparativ cu fizice), cu nivele mai mici de educație, cu grad mai înalt al severității dizabilității. Printre argumentele care explică de ce pentru aceste categorii de tineri cu dizabilități există mai puține șanse de angajare și de a se menține pe piața muncii se includ: oferta limitată de locuri de muncă în mediul rural; angajatori nepregătiți să asigure un mediu accesibil pentru persoanele cu diferite tipuri și grade de dizabilitate; stereotipurile și prejudecățile angajatorilor condiționează mai puțină disponibilitate de a angaja persoane cu dizabilități; nedorința persoanelor cu dizabilități însele de a se antrena în activități de muncă; persoanele cu dizabilități pot să nu aibă cunoștințele, abilitățile necesare pentru locurile de muncă disponibile etc.

Figura 22. Experiența de muncă a tinerilor cu dizabilități care au realizat activități generatoare de venit (*Subeșantion 484 persoane*)



Analiza datelor cu privire la **numărul locurilor de muncă la care au activat tinerii cu dizabilități** relevă că cei mai mulți dintre ei au avut un singur loc de muncă (40%), fiecare al 4-lea respondent a muncit în două locuri (24%), iar cca. 1/3 au avut cel puțin trei locuri de muncă (32% cumulativ) – Figura 23.

Figura 23. Numărul locurilor de muncă la care au activat tinerii cu dizabilități (*Subeșantion 484 tineri, care au realizat activități generatoare de venit*)

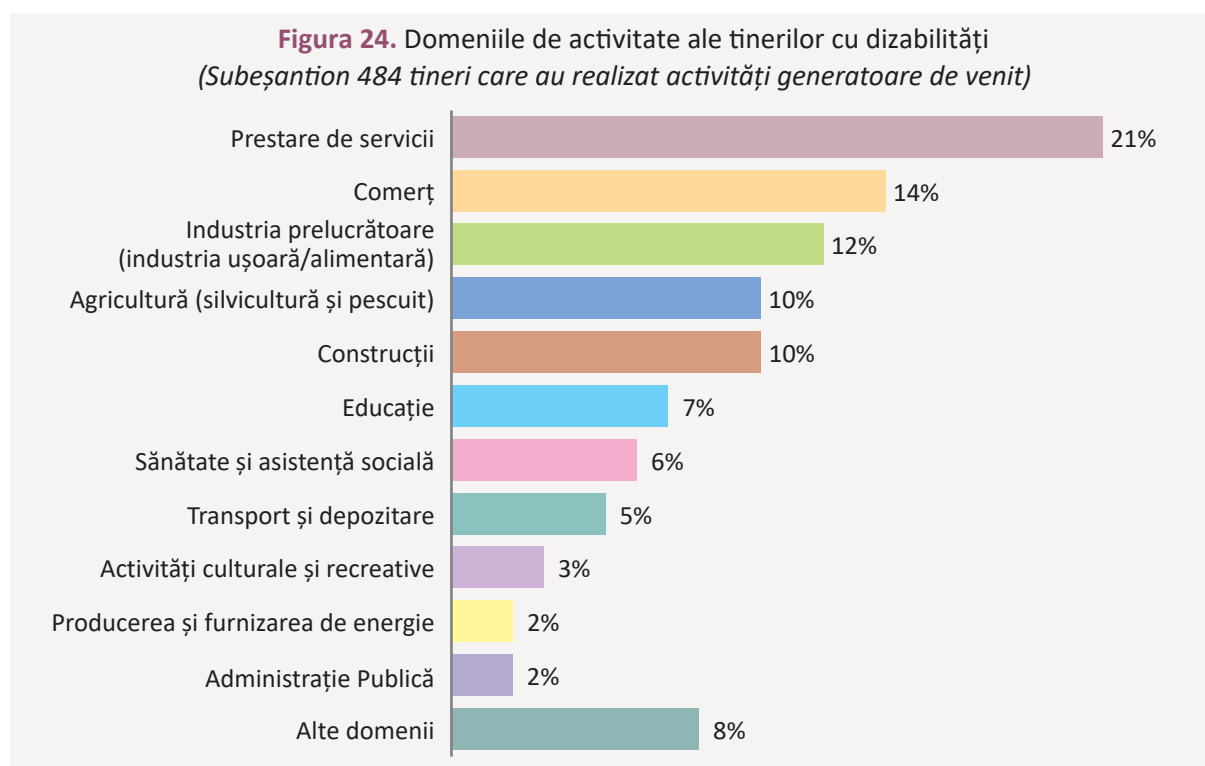


Femeile cu dizabilități manifestă un comportament mai „sedentar” pe piața muncii (de regulă – cel mult două locuri de muncă), în timp ce bărbații schimbă mai frecvent locul de muncă. Și mediul de reședință condiționează comportamentele de angajare ale tinerilor cu dizabilități: în timp ce locuitorii de la sate activează preponderent la un singur loc de muncă, rezidenții din orașe au posibilitatea să-și schimbe locul de muncă, datorită mai multor oportunități de angajare.

Potrivit datelor prezentate în Figura 24, tinerii cu dizabilități din Republica Moldova sunt angajați în diverse **sectoare ale economiei**. Cei mai mulți dintre ei și-au găsit un loc de muncă în sectorul de prestări servicii – aproximativ fiecare al 5-lea respondent (21%). Analiza profilului respondenților din punct de vedere al tipului și gradului de dizabilitate, arată că în acest sector sunt angajați preponderent tinerii cu dizabilități fizice și persoanele cu grad sever.

În comerț activau 14% din tinerii intervievați, preponderent femeile, respondenții din mediul urban, în special din mun.Chișinău, cu studii medii generale și cu dizabilități accentuate.

Figura 24. Domeniile de activitate ale tinerilor cu dizabilități
(Subeșantion 484 tineri care au realizat activități generatoare de venit)

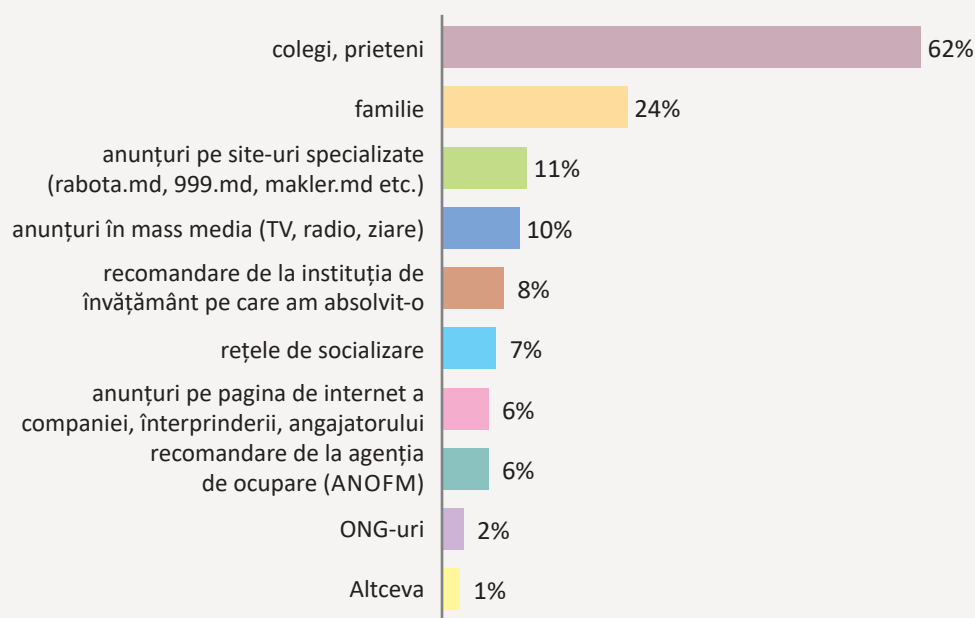


12% dintre tinerii cu dizabilități activează în industria prelucrătoare, iar în agricultură și construcții sunt antrenați câte 10% dintre respondenți. În agricultură și construcții – domenii în care predomină muncile necalificate, slab plătite, cu puține oportunități de creștere profesională – sunt angajați în special respondenții care nu au beneficiat de ghidare în carieră. Alte domenii în care se regăsesc tinerii cu dizabilități sunt: educație (7%), sănătate și asistență socială (6%), transport și depozitare (5%), activități culturale și recreative (3%), producerea și furnizarea de energie (2%), administrație publică (2%) și altele (8%) – Figura 24.

Majoritatea tinerilor cu dizabilități muncesc în sectorul privat (64%), iar 30% activează în sectorul public. Bărbații activează în proporție mai mare în sectorul privat, iar femeile – în sectorul public. Foarte puțini participanți la sondaj activează ca liberi profesioniști (5%) și în sectorul necomercial (1%).

Surse de informare privind accesarea pe piața muncii. Tinerii cu dizabilități, care au experiență de muncă, au recurs la diverse modalități în identificarea unui loc de muncă. Ei au apelat cel mai des la surse neformale: familie, prieteni, colegi (Figura 25). Astfel, 62% din tineri au apelat la ajutorul *colegilor* și a *prietenilor*.

Figura 25. Practici cu privire la identificarea locurilor de muncă a tinerilor cu experiență de muncă
(Subeșantion 484 tineri, care au realizat activități generatoare de venit)



Familia ocupă un loc secund în acordarea suportului pentru identificarea locului de muncă, aproximativ fiecare al patrulea (24%) tânăr cu dizabilități fiind asistat de membrii familiei – Figura 25. Unii experți intervievați au indicat asupra importanței familiei în angajarea în câmpul muncii și realizarea profesională a persoanelor cu dizabilități. În acest sens, părinții și alte rude trebuie să încurajeze dezvoltarea diverselor abilități la copiii lor încă din fragedă copilărie (abilități de auto-servire, relaționare și comunicare, abilități practice necesare pentru realizarea unor activități de muncă etc.). Totodată, există numeroase situații când susținerea din partea familiei lipsește, fapt determinat de mai mulți factori: familia nu cunoaște cum să acorde sprijin în dezvoltarea abilităților sau renunță din milă pentru copil; nu are încredere în potențialul de dezvoltare al persoanei cu dizabilități; familia are interes în a ține persoana cu dizabilități acasă pentru a o implica în realizarea sarcinilor casnice etc.

„Familia nu încurajează ca persoana cu dizabilități să se angajeze, pentru că de multe ori persoanele cu dizabilități sunt folosite ca forță de muncă acasă. Este comod să păstreze persoana în familie, ca să aibă grijă de gospodărie și de casă.” (IA_OSC_1)

„Într-adevăr, sunt probleme la integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități. De modul cum se educă tânărul sau persoana cu dizabilități în familie, depinde în viitor înmatricularea lui la o instituție de învățământ și angajarea în câmpul muncii. Aici foarte mult depinde de familie” (IA_ANOFRM_2)

Rezultatele studiului atestă un nivel diferit de implicare a familiei în funcție de severitatea dizabilității persoanei: familia se implică mai mult în cazul tinerilor cu dizabilități medii, decât în cazul celor cu dizabilități severe. Acest fapt poate fi explicat de potențialul de dezvoltare și gradul de autonomie al persoanei, fiind mai mare în cazul unei dizabilități medii. Prin urmare și șansele de angajare pe piața muncii sunt mai mari în cazul dizabilității medii, iar familia, fiind conștientă de acest fapt, se implică mai mult. Se constată diferențe în implicarea familiei și în funcție de tipul de dizabilitate. Astfel, persoanele cu dizabilități intelectuale au nevoie de mai mult suport din partea familiei, comparativ cu alte tipuri de dizabilitate. În funcție de sexul respondenților, o implicare mai mare a familiei se constată în cazul băieților.

Fiecare al nouălea respondent caută loc de muncă prin intermediul anunțurilor de pe *site-urile specializate* (11%) – Figura 25. La această metodă recurg mai des fetele, locuitorii zonelor urbane, din Chișinău, persoanele cu vârste cuprinse între 18-24 ani, tinerii care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră și persoane cu dizabilități senzoriale.

Doar 8% din respondenți și-au găsit un loc de muncă la *recomandarea instituției de învățământ absolvite*, și doar 6% au reușit identificarea locului de muncă la *recomandarea ANOFM* (Figura 25). Prin urmare, aceste instituții, deși au un rol primordial în asigurarea ghidării în carieră și ulterior, în facilitarea angajării pe piața muncii, sunt rareori accesate de tinerii cu dizabilități. Acest fapt demonstrează o implicare redusă și ineficientă a acestor instituții în procesele de ghidare în carieră și intermediere a muncii pentru acest grup țintă.

Rețelele sociale și paginile web ale companiilor sunt accesate într-o măsură mică de tinerii intervievați (7% și, respectiv, 6%), iar ponderea tinerilor care au fost asistați de *organizațiile sectorului asociativ* este de doar 2% (Figura 25).

Se constată o influență a activităților de ghidare în carieră asupra accesării unor surse de informații cu privire la locurile de muncă disponibile. Tinerii care au beneficiat de activități de ghidare în carieră, au recurs la accesarea site-urilor specializate, anunțurilor din sursele mass-media și rețelelor de socializare, în identificarea locului de muncă, într-o pondere mai mare comparativ cu tinerii care nu au fost implicați în activități de ghidare (respectiv, 11% comparativ cu 7%).

Potrivit experților care au participat în cadrul interviurilor aprofundate, mai dificilă este angajarea persoanelor cu grad sever de dizabilitate și a celor care au stabilit gradul de dizabilitate conform procedurii vechi de determinare a dizabilității (când nu se specificau recomandări de muncă).

„Persoana cu un grad de dizabilitate mai mare, e mai greu să fie angajată” (IA_ANOFM_2)

„Persoanele cărora li s-a determinat dizabilitatea mai devreme [procedura veche de determinare a dizabilității], nu au indicat [în certificatul de dizabilitate] că ei pot să fie angajați, iar aceasta este un impediment pentru dânsii la angajare. Respectiv, ei trebuie să treacă din nou prin procedura de determinare a dizabilității... prin asta nouă” (IA_OSC_1)

Studiul constată o implicare redusă a tinerilor cu dizabilități, fără experiență de muncă, în identificarea unui loc de muncă. Astfel, din 627 tineri care nu au desfășurat vreodată activitate de muncă (sau 56% din total eșantion), doar aproximativ fiecare al 5-lea (21%) a căutat un loc de muncă în țară. Doar 15% din tinerii cu dizabilități intelectuale și 17% din cei cu grad sever au întreprins acțiuni pentru a se angaja (cei mai mulți însă – 85% dintre cei cu dizabilități intelectuale, și 83% cu grad sever al dizabilității, fără experiență de muncă, nici nu au încercat vreodată să se angajeze).

Similar tinerilor cu dizabilități cu experiență de muncă, și cei fără asemenea experiență au apelat mai des la prieteni, colegi, rude în procesul de căutare a unui loc de muncă (63%) – Figura 26.

Figura 26. Metode de căutare a unui loc de muncă aplicate de tinerii fără experiență de muncă
(*Subeșanțion 131 tineri, care nu au realizat activități generatoare de venit*)



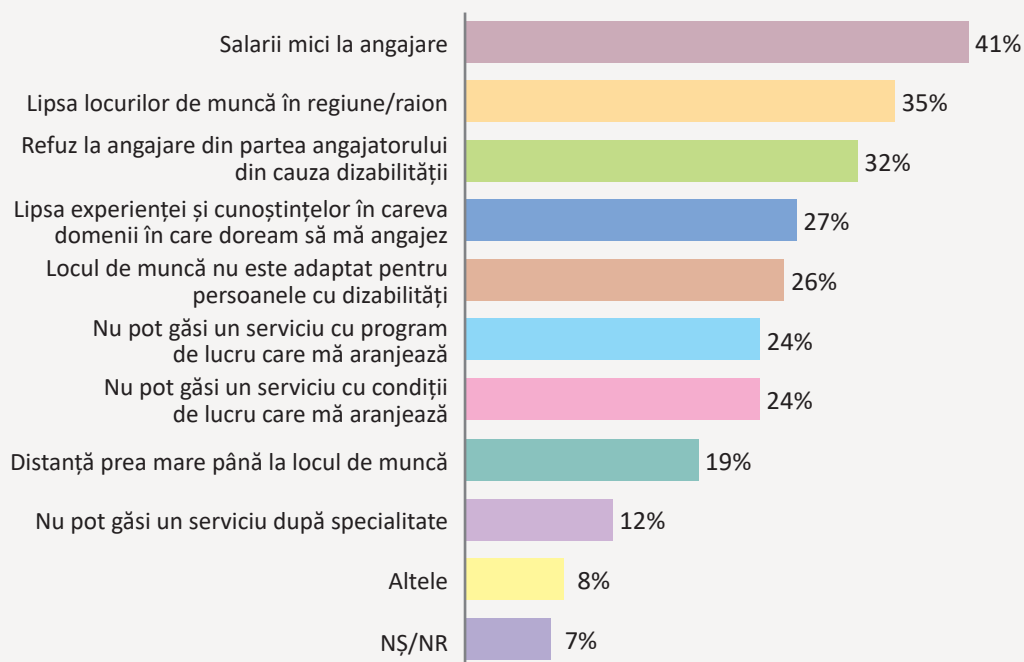
Datele prezentate în Figura 26 arată, de asemenea, că 37% din tineri fără experiență de muncă au contactat direct companiile, 25% au căutat un loc de muncă prin anunțurile de angajare, iar 22% au recurs la publicarea de anunțuri de angajare. Aceste metode au fost enunțate preponderent de tinerii care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră (33%). La serviciile de intermediere a muncii ale ANOFM a apelat fiecare al cincilea tânăr fără experiență de muncă (22%), iar la serviciile agențiilor private - 10% dintre respondenți. 15% din tinerii fără experiență de muncă au avut intenția de a dezvolta o afacere, în special cei din orașe, zona de Nord, cu studii superioare, beneficiari ai serviciilor de ghidare în carieră, cu dizabilitate fizică.

Inacțiunea în raport cu identificarea locului de muncă este determinată, în special, de statutul ocupațional (47% erau în proces de instruire) și de starea de sănătate, care nu permite prestarea cărorva munci (46%). Problemele de sănătate creează dificultăți în identificarea locului de muncă într-o pondere mai mare pentru respondenții din mediul rural, cu grad sever al dizabilității și pentru cei cu dizabilitate intelectuală. Totodată 4% din respondenți nu dețin cunoștințe cu privire la modul de căutare a unui loc de muncă.

Potrivit rezultatelor studiului, 94% dintre tinerii cu dizabilități care activează sau au căutat un loc de muncă, s-au confruntat cu careva **situații problematice în procesul de angajare**, și doar 6% nu au întâmpinat dificultăți în acest sens.

Dintre problemele enunțate se regăsesc: salarii mici (41%), lipsa locurilor de muncă în regiune sau raion (35%), refuzul angajatorilor de a angaja o persoană cu dizabilitate (32%), lipsa cunoștințelor și a experienței necesare unui anumit domeniu (27%), lipsa de accesibilitate a locului de muncă (26%), lipsa unor oportunități de angajare cu program care ar mulțumi persoanele cu dizabilități (24%), lipsa unor oportunități de angajare cu condiții de muncă avantajoase (24%) – Figura 27.

Figura 27. Probleme cu care se confruntă tinerii cu dizabilități în căutarea unui loc de muncă
(Subeșantion 706 tineri care au fost implicați în activități generatoare de venit sau au căutat vreodată loc de muncă)



„Am lucrat la Taraclia, în construcții. Dar salariul era foarte mic, fiindcă eu nu am profesie, specialitate.” (IA_tânăr_1)

„Problema cu locurile de muncă este mai gravă în mediul rural, iar majoritatea persoanelor cu dizabilități locuiesc în mediul rural. Chiar dacă sunt înregistrați ca șomeri, persoanelor cu dizabilități le este cam dificil să găsească loc de muncă” (IA_APC_1)

„Angajatorii nu acceptă [angajarea unei persoane cu dizabilități]. Ei preferă să angajeze persoana fără dizabilitate” (DFG_tineri_1)

„Din cei care s-au adresat la ANOFM, cei mai mulți nu au o profesie și nici nu cunosc ce ar putea să facă.” (IA_ANOFM_1)

„O pondere foarte mare a tinerilor, și în general, a persoanelor cu dizabilități nu au profesie, meserie... respectiv, o să se angajeze la munci necalificate” (IA_ANOFM_2)

„Un impediment cu care se confruntă persoana cu dizabilități la angajare sunt condițiile de accesibilitate a locului de muncă. Nu toți angajatorii cunosc cum să adapteze spațiul [la nevoile persoanei cu dizabilități].” (IA_OSC_1)

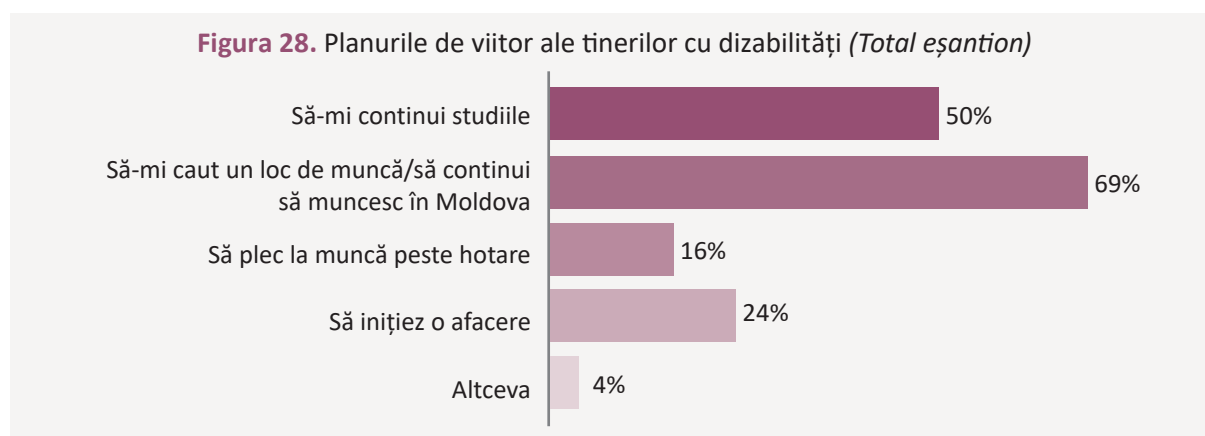
„Angajatorii își dau bine seama că au nevoie de suport ca să facă lucrul acesta [adaptarea locului de muncă], că nu au pregătirea necesară” (IA_OSC_2)

O altă problemă cu care se confruntă persoanele cu dizabilități în procesul de angajare este *distanța prea mare până la un eventual loc de muncă* (19%). Neacceptarea locurilor de muncă, aflate la distanțe mari de casă, este determinată de mai mulți factori: condiția fizică și/sau psihică a persoanei cu dizabilități, care ar avea nevoie de suportul unei persoane terțe (de obicei, a unui membru de familie); lipsa resurselor financiare pentru acoperirea costurilor de transport până la și de la locul de muncă;

acces limitat la transport, din cauza că acesta nu este adaptat la necesitățile persoanelor cu dizabilități, sau pentru că în localitățile rurale transportul public circulă conform unui orar limitat („*până la orele 14 - 15*” – IA_ANOFM_2). Deseori, deplasarea până la locul de muncă este o provocare pentru persoanele cu dizabilități, în condițiile în care se atestă o accesibilitate redusă a infrastructurii rutiere (drumuri, transport), în special în afara or. Chișinău.

Integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, inclusiv a tinerilor, este marcată și de alți factori. În opinia unor experți, perpetuarea unei *gândiri stereotipe* cu privire la abilitățile persoanelor cu dizabilități determină o slabă angajare în câmpul muncii.

Planuri de viitor. În pofida faptului că prevalează opiniile privind insuficiența locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități, cca. 2/3 dintre persoanele chestionate (sau 69%) își propun să caute un loc de muncă sau să continue activitatea de muncă în țară (Figura 28). Aproximativ fiecare al patrulea tânăr cu dizabilitate (24%) ar opta pentru inițierea unei afaceri. Jumătate din tinerii intervievați planifică continuarea studiilor în viitor, iar 16% dintre respondenți intenționează să emigreze.



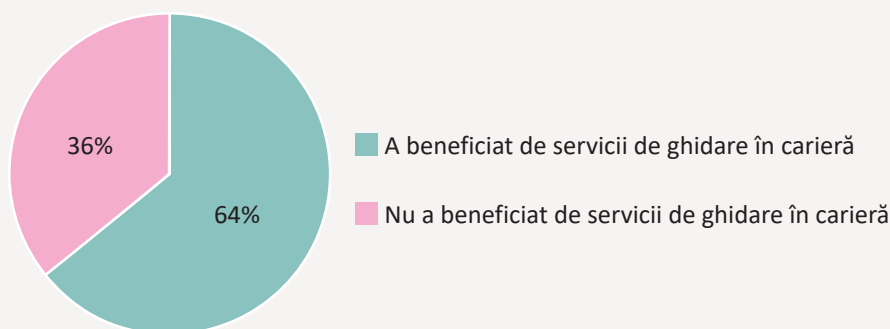
Analiza dezagregată a datelor evidențiază că femeile sunt orientate într-o măsură mai mare spre studii, în timp ce bărbații – spre a munci, a emigra sau a iniția o afacere. Totodată tinerii cu grad mediu de dizabilitate și cei care au beneficiat de ghidare în carieră au înregistrat ponderi mai mari în cazul intenției de a studia, munci, de a iniția o afacere și de a emigra, comparativ cu persoanele care au un grad mai profund al severității dizabilității și cei care nu au beneficiat de servicii de ghidare.

GHIDAREA ÎN CARIERĂ A TINERILOR CU DIZABILITĂȚI ÎN CADRUL SISTEMULUI EDUCAȚIONAL

3.1. Particularități ale organizării ghidării în carieră pentru tinerii cu dizabilități în sistemul educațional

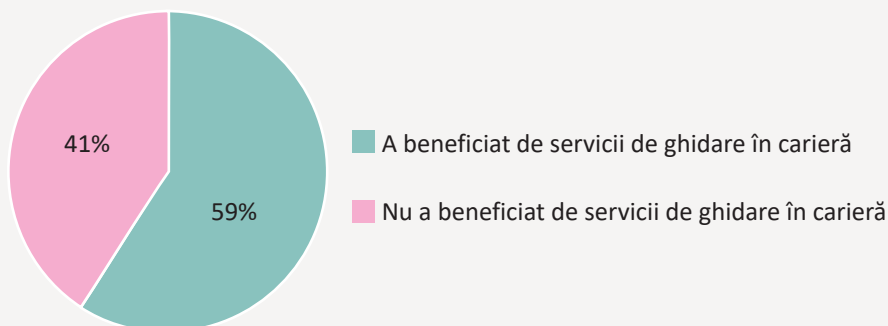
Potrivit rezultatelor cercetării, 2/3 din tinerii cu dizabilități intervievați (64%) au beneficiat de servicii de ghidare în carieră instituționalizată (prestată în instituții de învățământ (ÎÎ), centre de ghidare în carieră ale ANOFM sau OSC), iar fiecare al 3-lea respondent cu dizabilități nu a beneficiat niciodată de asemenea servicii – Figura 29.

Figura 29. Ponderea tinerilor cu dizabilități care au beneficiat de servicii formale de ghidare în carieră (prestată în instituții de învățământ, centre de ghidare în carieră ale ANOFM sau OSC) (Total eșantion: 1111 persoane)



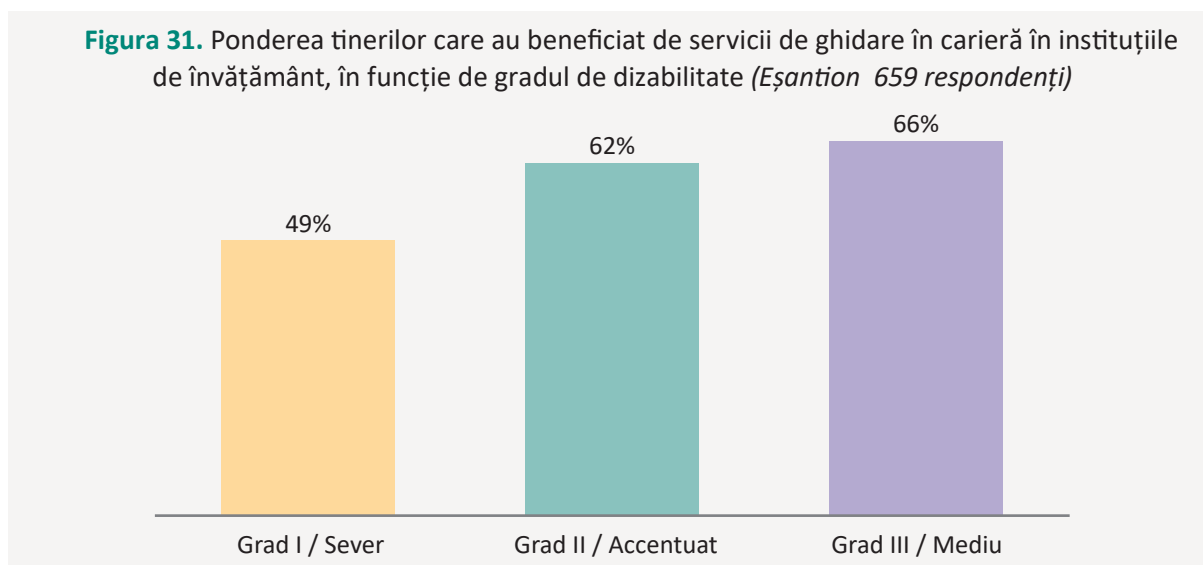
Dintre persoanele care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră instituționalizată, majoritatea s-au referit la activitățile de ghidare în carieră din cadrul sistemului educațional. Astfel, 59% au menționat că au beneficiat de anumite activități de orientare profesională în cel puțin o instituție de învățământ în care au studiat pe parcursul vieții – Figura 30. În același timp, ponderea tinerilor cu dizabilități care nu au beneficiat de nici o activitate de ghidare în carieră în instituțiile de educație, reprezintă 41% – valoare destul de mare, în condițiile în care ghidarea în carieră este subiect de studiu obligatoriu în curricula educațională din Republica Moldova.

Figura 30. Ponderea tinerilor cu dizabilități care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul sistemului de educație (Total eșantion: 1111 persoane)



În funcție de mediul de reședință, tinerii din mediul urban au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul instituțiilor de învățământ (de orice nivel) într-o pondere mai mare decât tinerii din mediul rural (respectiv, 64% versus 55%).

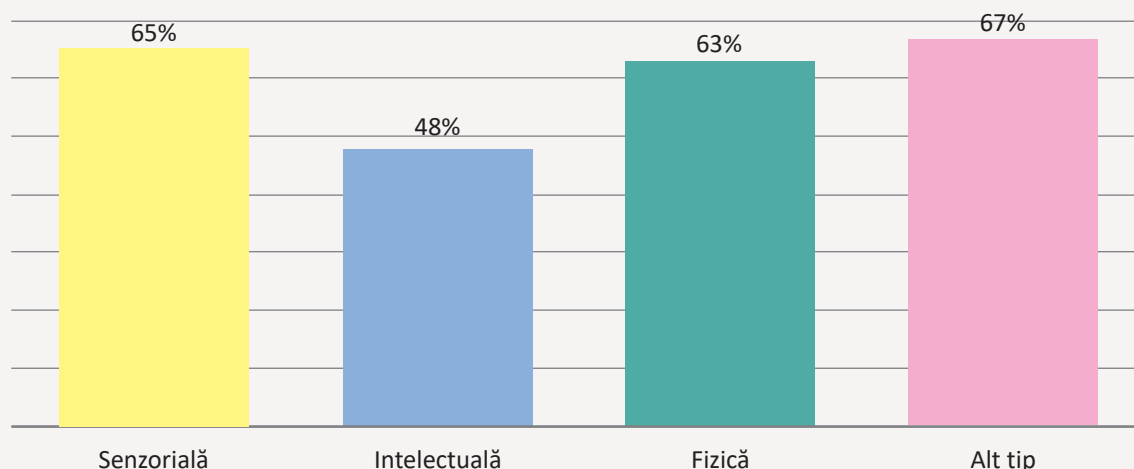
În funcție de gradul de dizabilitate, cu cât acesta este mai profund, cu atât este mai mică ponderea persoanelor care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul instituțiilor de educație din țară – Figura 31. Astfel, din toți tinerii cu grad sever, doar jumătate au beneficiat de ghidare în carieră (49%). Din toți tinerii cu grad accentuat al dizabilității, doar 1/3 au beneficiat de ghidare (62%), și din 100% tineri cu dizabilitate medie, 66% au beneficiat de servicii de ghidare în carieră – Figura 31 .



În funcție de tipul de dizabilitate, cei mai puțini beneficiari de servicii de ghidare în carieră se regăsesc printre persoanele cu dizabilități intelectuale (aproape jumătate din respondenți), comparativ cu cca 2/3 tinerii cu alte tipuri de dizabilitate (senzorială, fizică sau cauzată de boală cronică) – Figura 32. Opiniile persoanelor cu dizabilități, a părinților lor, dar și ale altor actori implicați în cercetare, arată că această diferență poate fi explicată prin faptul că cele mai multe stereotipuri există în raport cu dizabilitatea intelectuală: *"Acești copii oricum nu înțeleg nimic"* DFG_părinți; *"Aceste persoane nu au șanse să se angajeze, dar dacă și se angajează – la munci simple – încărcat, măturat – unde nu le trebuie ghidare în carieră"* DFG_tineri cu dizabilități. Adicional, personalul didactic deseori nu știe cum să lucreze cu copiii cu dizabilități intelectuale.

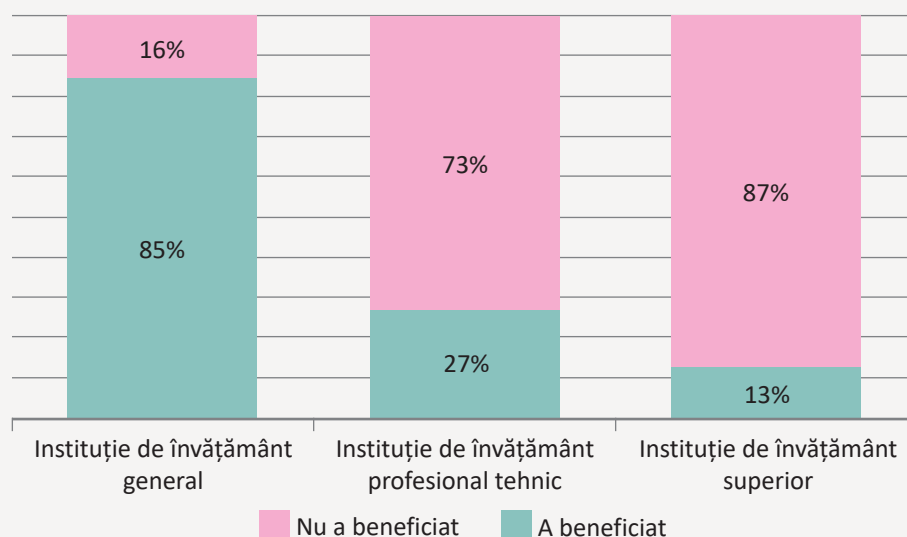
Astfel, din toți tinerii cu dizabilități intelectuale, doar jumătate au beneficiat de aceste servicii (48%). Din toți tinerii cu dizabilități senzoriale – 65% au participat în asemenea activități, din 100% tineri cu dizabilități fizice – 63%, și în cazul tinerilor cu dizabilități provocate de maladii cronice – 67%. Aproximativ jumătate dintre persoanele cu dizabilități intelectuale, și cca 1/3 pentru fiecare alt tip de dizabilitate, nu au beneficiat de ghidare în carieră în sistemul educațional – Figura 32.

Figura 32. Ponderea tinerilor care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ în funcție de tipul de dizabilitate (*Subeșantion 659 respondenți, care au beneficiat de ghidare în carieră în vreo instituție de învățământ*)



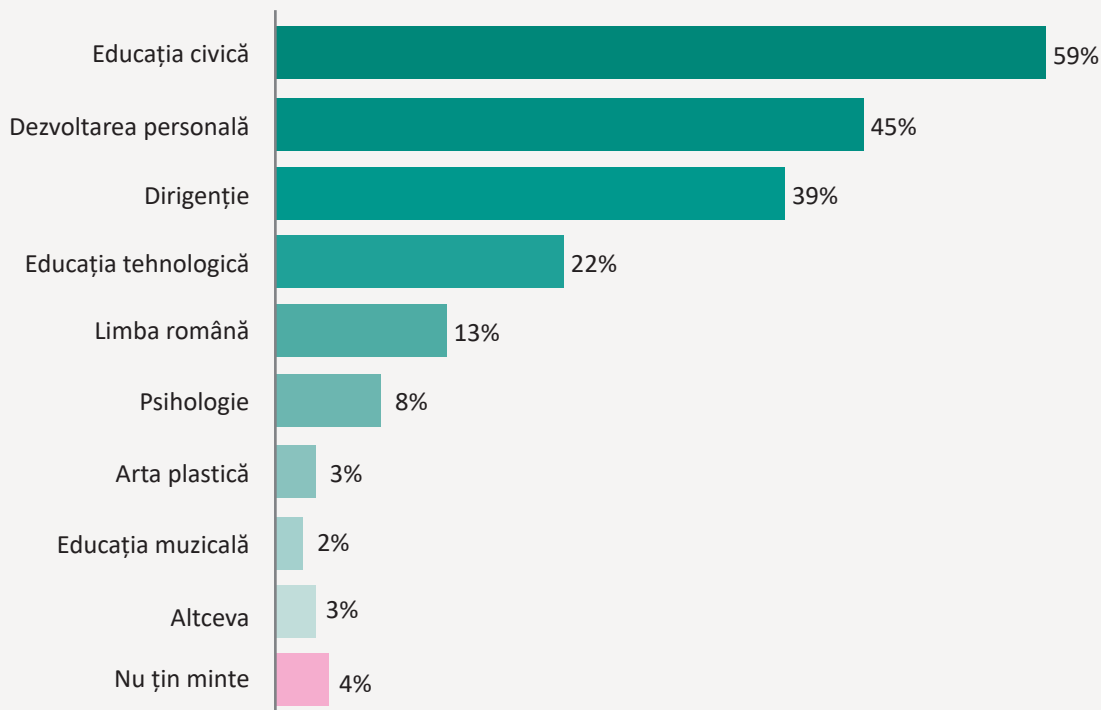
În funcție de treapta sistemului educațional, cei mai mulți tineri cu dizabilități au beneficiat de ghidare în carieră în cadrul instituțiilor de învățământ general (85%). În cadrul instituțiilor profesional tehnice – doar aproximativ fiecare al patrulea tânăr a beneficiat de ghidare în carieră (27%), iar în instituțiile de învățământ superior – doar aproximativ 1 din 8 tineri (13%) – Figura 33. Potrivit unor cadre didactice, învățământul profesional tehnic și cel superior presupune a priori că persoana și-a ales profesia și nu are nevoie de ghidare în carieră. Aceste două trepte de învățământ au rolul să formeze competențe, dar nu să ghideze în alegerea profesiei.

Figura 33. Ponderea tinerilor cu dizabilități care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ, în funcție de tipul instituției (*Subeșantion 659 tineri, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în vreo instituție de învățământ*)



Ponderea înaltă a tinerilor cu dizabilități care au beneficiat de ghidare în carieră în sistemul de învățământ general (85%) se explică prin faptul că la această treaptă, aspecte ale ghidării în carieră sunt abordate în cadrul a diverse discipline școlare, obligatorii pentru toți copiii implicați în procesul de studii. Astfel, în etapa învățământului general, aspecte ale ghidării în carieră sunt abordate în cadrul **disciplinelor**: educația civică (59%), dezvoltarea personală (45%), dirigenție (39%), educație tehnologică (22%), limba română (13%), psihologie (8%) și alte discipline – Figura 34.

Figura 34. Disciplinele școlare în cadrul cărora s-au abordat aspecte privind ghidarea în carieră (*Subeșantion 560 respondenți, care au beneficiat de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ general*)



Însă datele care urmează vor demonstra caracterul incoerent, dispersat și sporadic al activităților de orientare profesională, indicând asupra ineficienței acesteia.

Unul din aspectele analizate în cadrul studiului s-a referit la modul în care ghidarea în carieră este realizată în instituțiile de învățământ (din punct de vedere al activităților de orientare profesională, subiectelor abordate și practicilor aplicate în acest context).

Din punct de vedere al **activităților** de ghidare în carieră, acestea includ: sesiuni de informare în cadrul unor discipline generale; aplicarea testelor de cunoaștere de sine, de evaluare a abilităților; discuții individuale cu psihologul școlar și alt personal didactic; suport în completarea diverselor documente care ar ajuta ulterior, în căutarea unui loc de muncă (CV, scrisoare de intenție, formulare de aplicare); invitarea reprezentanților din medii de afaceri, reprezentanți ai ANOFM sau foști absolvenți ai instituțiilor de învățământ pentru a vorbi despre anumite profesii etc.

Dintre cele enumerate, în instituțiile de învățământ general predomină activitățile de informare în cadrul disciplinelor predate în școală (83%) – Figura 35. Astfel, potrivit cadrelor didactice și tinerilor cu dizabilități, în cadrul disciplinei *Dezvoltarea personală* se aplică teste de evaluare, care permit analiza în evoluție a preferințelor și înclinațiilor copiilor. În cadrul disciplinei *Limba română* elevilor li se formează abilități de prezentare în cadrul interviului de angajare, de comunicare și elaborare a actelor necesare la angajare (CV, cerere etc.). Unele discipline, precum *Educația tehnologică*, *Bazele antreprenoriatului* etc., includ module sau tematici care contribuie la ghidarea în carieră a copiilor, prin dezvoltarea unor abilități practice. Prin urmare, nu există o disciplină distinctă, care să abordeze de o manieră integrată aspecte ce țin de ghidarea în carieră. În plus, informația oferită rareori răspunde nevoilor individuale ale tinerilor cu dizabilități.

„La cursul de limba Română, este un modul ”Cum să mă pregătesc de un interviu”. Aici li se povestește cum trebuie să se prezinte în fața unui angajator, cum să susțină interviul cu un angajator, cum trebuie să-și prezinte CV-ul” (IA_cadru_didactic_3)

„La limba și literatura română ei învățăm cum se scrie o cerere de angajare, o cerere la concediu...” (IA_cadru_sprijin_1)

„Noi, încă în clasa a 11-a la Limba română am învățat cum se elaborează CV-ul ” (DFG_tineri_2)

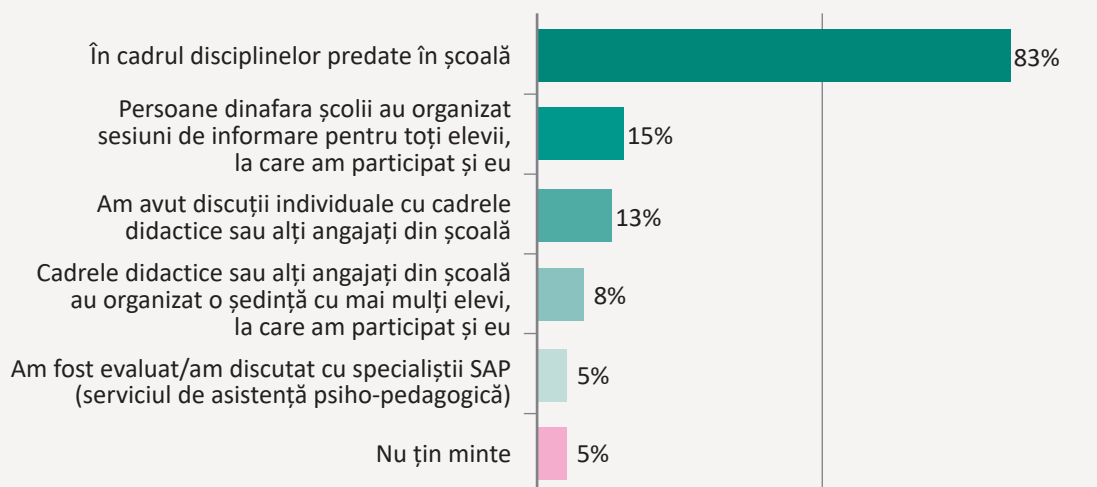
„La Educația tehnologică tot este inclus un modul în care se discută cu copiii despre orientarea în carieră, profesii, meserii care ar putea să le mânuiască ei. În plus, ei lucrează în lemn, fac sculpturi, croșetează, în funcție de potențialul copilului. Acestea le dezvoltă abilități” (IA_psiholog_școlar_1)

„Noi avem disciplina Bazele antreprenoriatului unde se pune accentul pe încadrarea în câmpul muncii, viziunea în dezvoltarea personală, profesională” (IA_manager_școlar_2)

„De pe data de 1 până la 30 noiembrie este campania globală a antreprenoriatului unde diriginții desfășoară diferite activități, conform unui plan de acțiuni și în dependență de vârsta copiilor. Ei utilizează filmulețe video, material informativ, discuții, dezbateri etc.” (IA_manager_școlar_3)

„Eu de exemplu am Lecturi de Ghidare în Carieră și cu copiii vizionăm filmulețe, chiar azi am avut așa o lecție Top zece cele mai bine plătite profesii, Top zece profesii care presupun un risc major sau tot așa multe filmulețe cu orientarea profesională și anume cu actualitatea profesiilor fiindcă se schimbă de la țară la țară, în funcție de situația economică din țară etc.” (IA_manager_școlar_3)

Figura 35. Modalități de desfășurare a activităților de ghidare în carieră în instituția de învățământ general (Subeșantion 560 respondenți, care au beneficiat de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ general)



O altă formă de realizare a ghidării în carieră în instituțiile de învățământ general este prin *invitarea experților, reprezentanților instituțiilor de învățământ profesional tehnic sau superior, foștilor absolvenți, pentru a informa elevii despre diverse aspecte ce țin de ghidarea în carieră* (15%) – Figura 35. Analiza datelor calitative arată însă că există o diferență în percepția cadrelor didactice și a tinerilor cu dizabilități din punct de vedere al eficienței acestor acțiuni. În timp ce primii percep aceste acțiuni ca fiind utile elevilor în luarea deciziilor cu privire la viitorul traseu profesional, tinerii cu dizabilități le percep, mai degrabă, ca acțiuni de promovare a instituțiilor, decât de ghidare eficientă în carieră. Totodată, mesajele nu sunt livrate în formate accesibile tinerilor cu diferite tipuri de dizabilități.

„Când eram la liceu veneau reprezentanți din universități, școli profesionale, dar mai mult făceau un fel de reclamă la instituția dată. În plus, nu toate persoanele cu dizabilități pot înțelege mesajul. Cei care nu aud, de exemplu, sau cei care au un nivel nu chiar mare de înțelegere” (DFG_tineri_3)

O altă modalitate de realizare a ghidării în carieră o reprezintă *discuțiile individuale cu cadrele didactice sau alt personal din școală*. Deși ar putea fi considerată cea mai eficientă modalitate de ghidare în carieră, întrucât presupune centrarea pe persoană, aceasta a fost menționată de doar 13% dintre tinerii cu dizabilități, participanți la sondaj – Figura 35.

În cadrul învățământului post-liceal, procesul de ghidare în carieră include vizite în cadrul întreprinderilor de profil, vizite la instituții de învățământ superior, invitarea unor absolvenți realizați profesional să-și împărtășească experiențele, organizarea evenimentelor de promovare a unor meserii (gen *Târgul meseriilor*). Stagiile de practică reprezintă un mecanism eficient de orientare profesională, care ajută tinerii în a-și evalua alegerea făcută în funcție de abilitățile profesionale. O altă activitate se referă la parteneriatele cu reprezentanți ai asociațiilor persoanelor cu dizabilități, acestea axându-se prioritar pe informare.

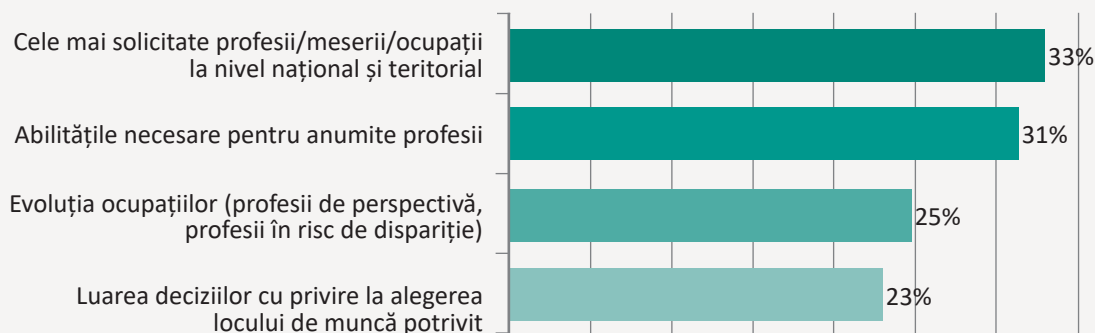
„Iată Societatea Orbilor, câteodată vin la noi, chiar anul trecut au fost și ne-au prezentat ceva idei de profesii” (IA_cadru_didactic_2)

„Ghidarea în carieră mi se pare foarte bună atunci când tinerii se duc la practica de producție, pentru că ei văd ce înseamnă această meserie. Și sunt care prind la curaj, dar sunt și din cei care se descurajează. Acolo ei văd în ce constă meseria de bucătar, cofetar, unde au venit. Este una când noi desfășurăm lecțiile în laborator, dar când se duc la întreprindere și văd într-adevăr activitatea care se produce acolo, este altceva” (IA_cadru_didactic_3)

Cât privește **tematicile** abordate în cadrul activităților de ghidare în carieră, acestea s-au referit la aspecte privind specificul meseriilor și abilități necesare pentru profesarea lor (Figura 36) și aspecte practice, legate de identificarea și accesarea unui loc de muncă (Figura 38).

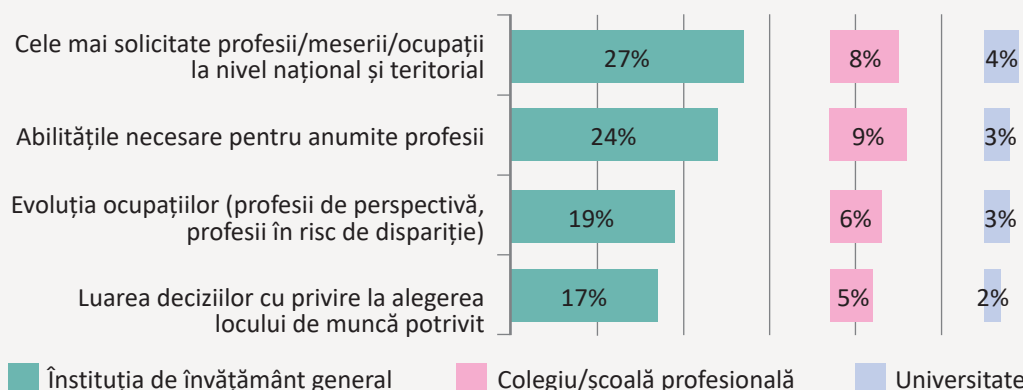
Astfel, cu referire la subiectele abordate, fiecare al treilea respondent a menționat că pe parcursul anilor de studii s-a discutat despre profesiile și meseriile cele mai solicitate din țară (33%). Alți aproximativ 1/3 au declarat că s-a discutat despre abilitățile necesare pentru exercitarea unei anumite profesii / meserii (31%). Fiecare al 4-lea respondent s-a referit la evoluția profesiilor (de perspectivă și în risc de dispariție), iar alți 23% au menționat că au fost abordate aspecte legate de luarea deciziilor în alegerea unei profesii – Figura 36. Faptul că ponderile din răspunsurile tinerilor cu dizabilități nu depășesc 1/3, permite să se prezume că aceste subiecte au fost rareori abordate pe parcursul traseului educațional.

Figura 36. Subiecte discutate în contextul activităților de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ (*Subeșantion 659 respondenți, care au beneficiat de ghidare în carieră în vreo instituție de învățământ*)



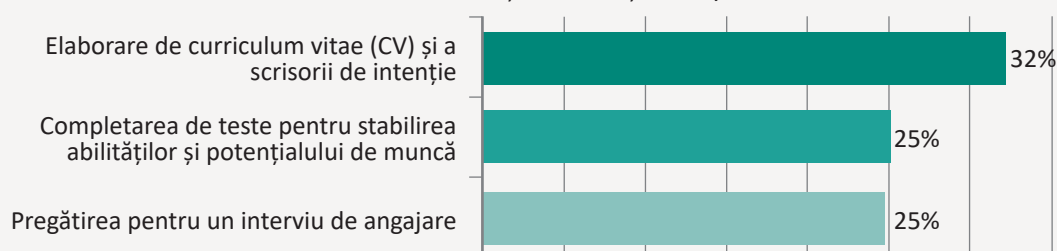
În funcție de tipul instituției de educație, toate tematicile au fost mai frecvent discutate în perioada studiilor medii și, semnificativ mai rar la următoarele nivele – Figura 37.

Figura 37. Subiecte discutate în contextul activităților de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ, în funcție de tipul instituției (*Subeșantion 659 respondenți, care au beneficiat de ghidare în carieră în vreo instituție de învățământ*)



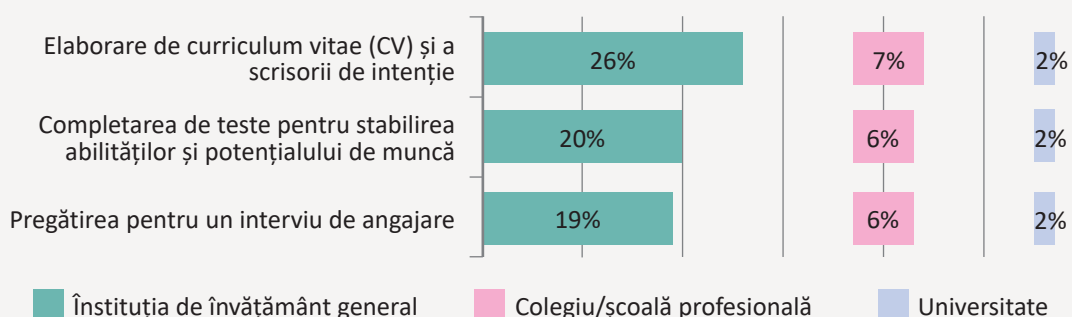
Și în cazul **aspectelor practice** ce țin de identificarea și aplicarea la un loc de muncă, ponderea răspunsurilor nu depășește 1/3, fapt care confirmă că aceste subiecte nu sunt frecvent abordate în cadrul instituțiilor de educație – Figura 38. Astfel, cel mai des subiect discutat a fost *ce este și cum se elaborează un CV și o scrisoare de intenție* (32%). Fiecare al 4-lea respondent a menționat că a completat *teste pentru stabilirea abilităților și potențialului de muncă*, iar alți 25% - au exersat *completarea pregătirea pentru un interviu de angajare*.

Figura 38. Practici aplicate în activitățile de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ (*Subeșantion 659 respondenți, care au beneficiat de ghidare în carieră în vreo instituție de învățământ*)



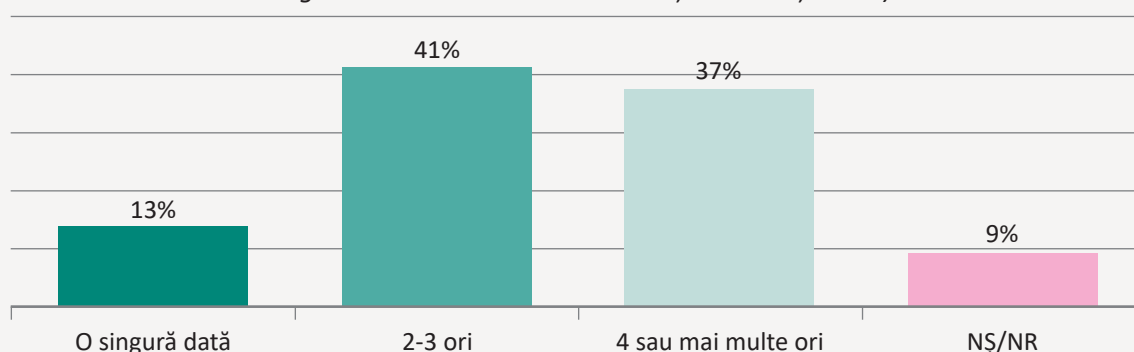
Și aceste aspecte au fost abordate mai puțin la treapta învățământului vocațional și superior comparativ cu învățământul general – Figura 39.

Figura 39. Practici aplicate în activitățile de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ (*Subeșantion 659 respondenți, care au beneficiat de ghidare în carieră în vreo instituție de învățământ*)



Fiind întrebați cât de des au fost abordate diverse aspecte referitoare la ghidarea în carieră în instituțiile în care au învățat, mai mult de jumătate dintre tinerii cu dizabilități au declarat că cel mult 3 ori pe parcursul anilor de studii (41% – 2-3 ori, și 13% – o singură dată). Cca 1/3 au declarat că au avut asemenea activități de cel puțin 4 ori, iar fiecare al 11-lea respondent a întâmpinat dificultăți în a răspunde la această întrebare – Figura 40. În acest context, putem conchide că aspectele legate de ghidarea în carieră erau reflectate, mai degrabă, superficial.

Figura 40. Periodicitatea discuțiilor cu privire la aspectele de ghidare în carieră în cadrul instituțiilor de învățământ (*Subeșanțion 659 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în vreo instituție de învățământ*)



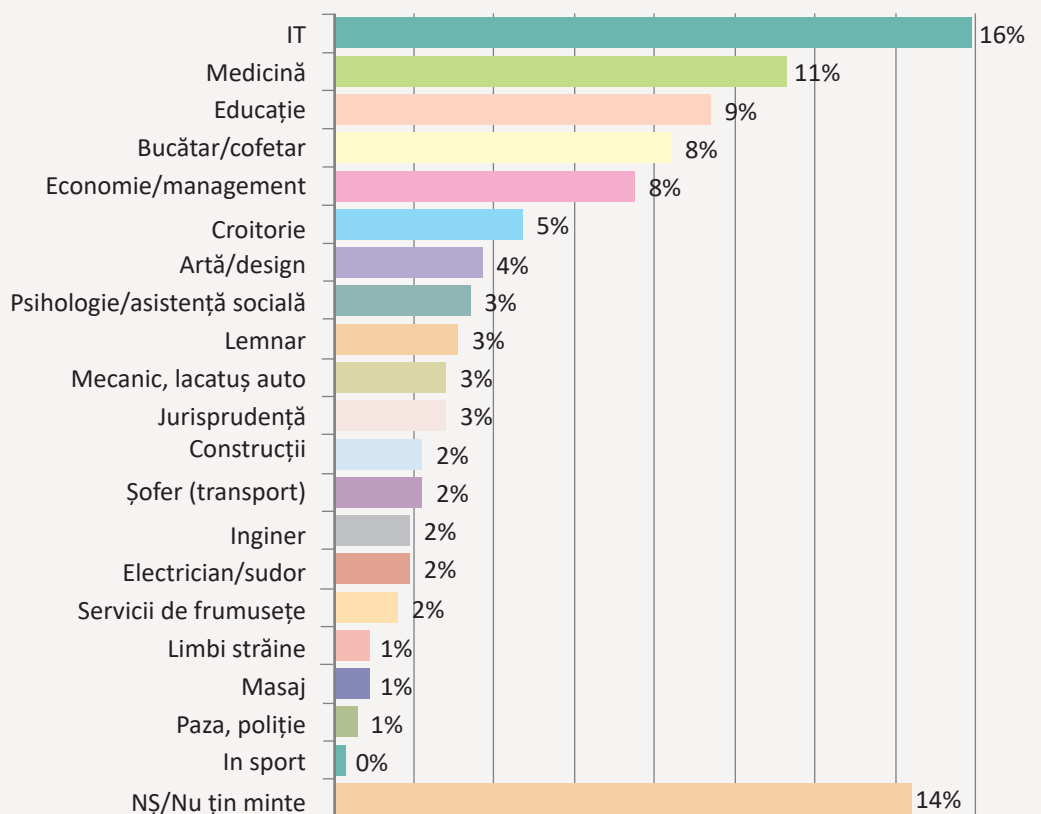
Puțin peste jumătate dintre tinerii, care au participat la activități de ghidare în carieră în școală au menționat că urmare a acestor activități *au primit recomandări, sfaturi* cu privire la profesia posibil de urmat (57%).

„Unii profesori ne sugerau câteva idei, cum să ne alegem o profesie” (DFG_tineri_3)

„Noi îi îndrumăm pe copii: ar fi bine tu să pleci acolo, iar tu să pleci acolo. Dacă sunt dotați intelectual, sunt încurajați să continue studiile la liceu, dacă nu – atunci ar fi bine să pleci la Bălți, sau la Chișinău. Nu îi ghidăm doar pe ei, ci ajutăm și părinții, cu convorbiri...” (IA_cadru_sprijin_1)

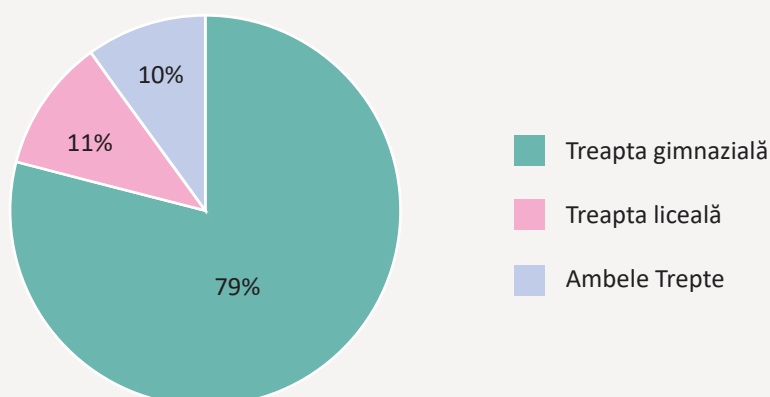
Potrivit răspunsurilor obținute de la tinerii cu dizabilități, următoarele domenii/profesii le-au fost recomandate de cadrele didactice: *IT* (16%), *medicină* (11%), *educație* (9%), *bucătar, cofetar* (8%), *economie/management* (8%) etc. – Figura 41.

Figura 41. Profesiile recomandate tinerilor de către cadrele didactice sau specialiștii cu care au discutat aspectele ghidării în carieră în școală
(Subeșantion 319 respondenți din învățământ general, care au primit recomandări)



Participarea la activitățile de ghidare în carieră se realizează în mod diferit de la o treaptă educațională la alta – Figura 42. În învățământul general, ponderea cea mai mare de participare a fost stabilită la treapta gimnazială – 79% (dintre aceștia în clasele 7-8 – 48% și clasa 9 – 54%). 11% au asistat la activități de orientare profesională doar la treapta de liceu. Fiecare al 10-lea respondent a menționat că a beneficiat de activități de orientare profesională în ambele trepte educaționale, fapt ce indică asupra caracterului sporadic al ghidării în carieră în sistemul educațional.

Figura 42. Ghidarea în carieră în funcție de treptele de educație (Subeșantion 560 respondenți, care au beneficiat de ghidare în carieră în instituțiile de învățământ general)



3.2. Orientarea profesională a tinerilor cu dizabilități prin intermediul centrelor de ghidare în carieră, instituite în cadrul instituțiilor de învățământ

Din totalul celor 115 instituții de învățământ profesional tehnic și superior din Republica Moldova⁴⁷, contactate în cadrul cercetării, doar în 25 există centre de ghidare în carieră, ceea ce reprezintă 22%.

19 centre sunt funcționale în cadrul instituțiilor de învățământ superior, iar 6 sunt instituite în cadrul IPT (4 în centre de excelență și 2 în colegii).

6 centre de ghidare au fost instituite *relativ* recent, fiind funcționale în ultimii 5 ani. 11 centre de ghidare activează între 5-10 ani, iar 6 centre sunt active mai mult de 11 ani – Tabel 1.

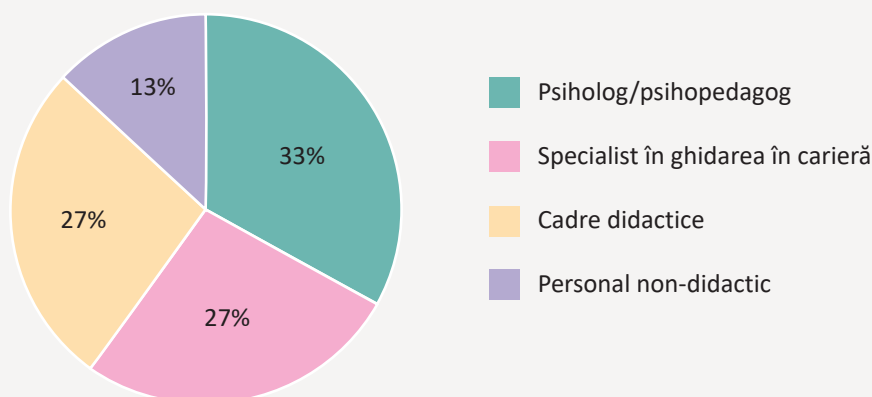
Tabelul 1. Perioada de activitate a centrelor de ghidare în carieră din instituțiile de învățământ
(Eșantion: 25 centre de ghidare în carieră)

Durata de activitate a centrelor de ghidare în carieră (ani)	Număr centre de ghidare în carieră	%
Până la 5 ani	6	24%
5-10 ani	11	44%
11 sau mai mult	6	24%
Nu țin minte	2	8%

Resurse umane. Funcționalitatea centrelor este asigurată de personalul antrenat în activități de ghidare în carieră. Conform datelor colectate în cadrul studiului, în anul 2020 în cadrul acestora au activat circa 114 specialiști. În mediu per centru de ghidare în carieră, activează aproximativ 6 specialiști.

Dintre ei, doar ¼ sunt specialiști în ghidare în carieră (27%) – Figura 43.

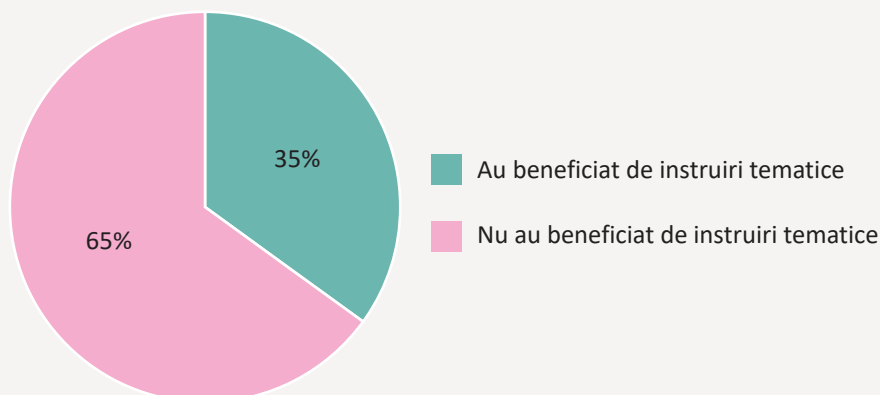
Figura 43. Specializarea profesioniștilor care activează în cadrul centrelor de ghidare în carieră (Eșantion: 114 persoane)



84% din personal (facând parte din 21 centre de ghidare din 25) au beneficiat de instruiți în asigurarea ghidării în carieră pentru beneficiarii centrelor, și doar 1/3 dintre ei (sau 35%) au participat în instruiți focusate pe asigurarea ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități – Figura 44. Acești specialiști reprezintă doar 13 centre de ghidare (din 25).

⁴⁷ 24 instituții de învățământ superior, 13 centre de excelență, 36 colegii și 42 școli profesionale

Figura 44. Ponderea specialiștilor centrelor de ghidare în carieră, care în ultimii 5 ani au participat în instruiți focusate pe asigurarea ghidării în carieră pentru persoane cu dizabilități (Eșantion: 96 persoane care au beneficiat de instruiți în asigurarea ghidării în carieră)



Obiectivele prezentei cercetări nu și-au propus să evalueze cunoștințele specialiștilor centrelor de ghidare în carieră în prestarea serviciilor către persoanele cu dizabilități. Dincolo de acest aspect, faptul că doar 1/3 dintre specialiști au beneficiat de instruiți în acest sens, permite să se infereze că centrele de ghidare nu acoperă suficient beneficiarii cu dizabilități și nevoile acestora.

Beneficiarii serviciilor prestate de centrele de ghidare în carieră. Pe parcursul anilor de studii 2019-2020 centrele de ghidare în carieră au prestat servicii către 11.110 de elevi / studenți. Dintre ei, 128 erau cu dizabilități (adică 1% din total beneficiari). 9 din cele 25 de centre (adică 36%) nu au avut printre beneficiari nici un elev / student cu dizabilități.

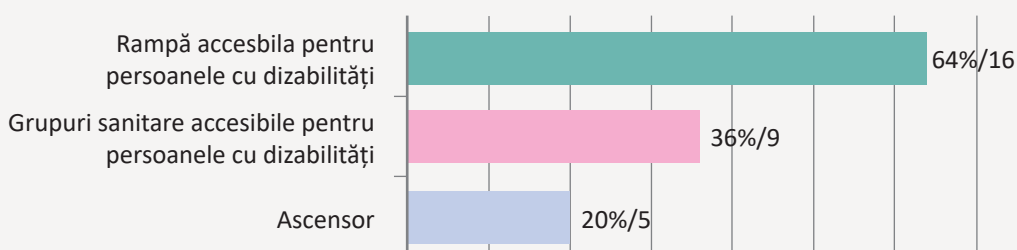
În anul de studii 2020-2021 numărul de beneficiari ai centrelor de ghidare în carieră a scăzut considerabil, constituind circa 8629 elevi / studenți. De asemenea, a scăzut și numărul elevilor cu dizabilități, care au beneficiat de serviciile centrelor (ponderea acestora din totalul beneficiarilor rămânând totuși neschimbată). Astfel, la momentul realizării cercetării au beneficiat de servicii 94 elevi și studenți cu dizabilități (1% din toți beneficiarii). În 10 din cele 25 de centre (40%) nu existau la momentul realizării cercetării elevi / studenți cu dizabilități care să fi beneficiat de serviciile prestate.

Accesibilitatea centrelor de ghidare și a serviciilor prestate de către acestea. Cele mai multe dintre centrele de ghidare existente în instituțiile de învățământ sunt amplasate la parterul unui bloc de studii (64%/16 centre), iar 9 centre de ghidare (reprezentând 36%) sunt amplasate la etajele superioare ale instituției de învățământ – Tabel 4.

Potrivit declarațiilor reprezentanților centrelor de ghidare în carieră, 2/3 dintre ele sunt dotate cu rampe de acces adaptate nevoilor persoanelor cu dizabilități, 1/3 dispun de grupuri sanitare accesibile pentru acest segment de beneficiari, și 1/5 din centre sunt dotate cu ascensor – Figura 45⁴⁸. Nici unul dintre reprezentanții centrelor de ghidare nu s-a referit la accesibilitatea infrastructurii pentru persoanele cu dizabilități senzoriale și intelectuale.

⁴⁸ În obiectivele studiului nu a intrat evaluarea accesibilității instituțiilor, iar aceste informații se bazează exclusiv pe afirmațiile reprezentanților centrelor de ghidare în carieră

Figura 45. Infrastructura fizică a centrelor de ghidare
(Esantion 25 centre de ghidare în carieră)

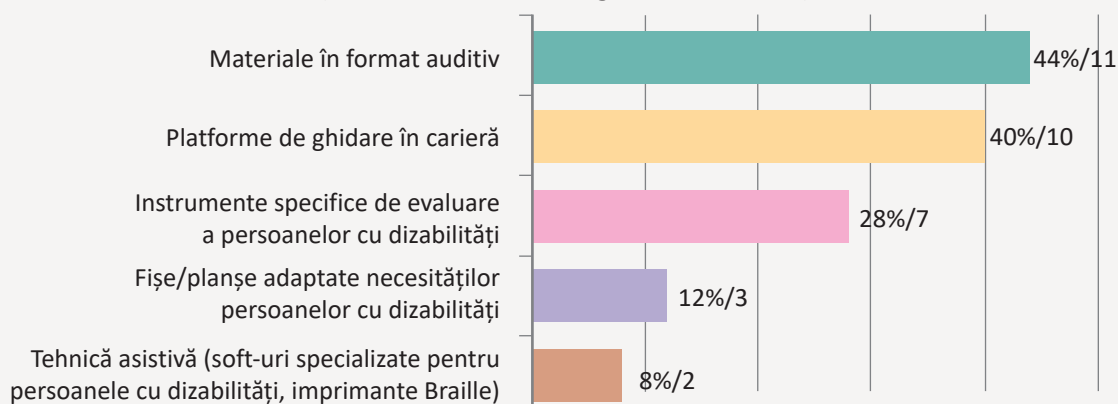


Reprezentanții unor centre de ghidare au afirmat că în situațiile în care tinerii cu dizabilități locomotorii apelează la serviciile lor, și infrastructura instituției nu le este accesibilă, cadrele didactice desfășoară anumite activități (discuții) la parterul instituției. Or această inițiativă (deși acceptabilă în condițiile lipsei totale a accesibilității), nu asigură accesul egal al tuturor persoanelor la servicii de ghidare. Prin urmare, este o practică discriminatorie în raport cu persoanele cu dizabilități.

„Instituția noastră a construit anumite rampe, deci persoanele cu dizabilități fizice au posibilitate să vină până la primul etaj. Sunt bănci puse la parter, unde se pot așeza, și profesorul coboară jos, dacă e nevoie.” (IA_centru_ghidare2)

Centrele de ghidare în carieră înregistrează carențe nu doar din punct de vedere al accesibilității infrastructurii fizice, dar și din punct de vedere al dotării tehnico-materiale, adaptată nevoilor persoanelor cu dizabilități – Figura 46⁴⁹. Astfel se constată că mai puțin de jumătate din centre dețin careva materiale în format auditiv (44% / 11 centre) și platforme de ghidare în carieră (40% / 10 centre). Doar 7 centre utilizează instrumente specifice de evaluare a persoanelor cu dizabilități (28%), 3 centre dețin fișe/planșe adaptate necesităților persoanelor cu dizabilități (12%), iar alte 2 centre au tehnică asistivă (soft-uri specializate pentru persoanele cu dizabilități, imprimante Braille etc.).

Figura 46. Dotarea tehnico-materială a centrelor de ghidare în carieră
(Esantion: 25 centre de ghidare în carieră)



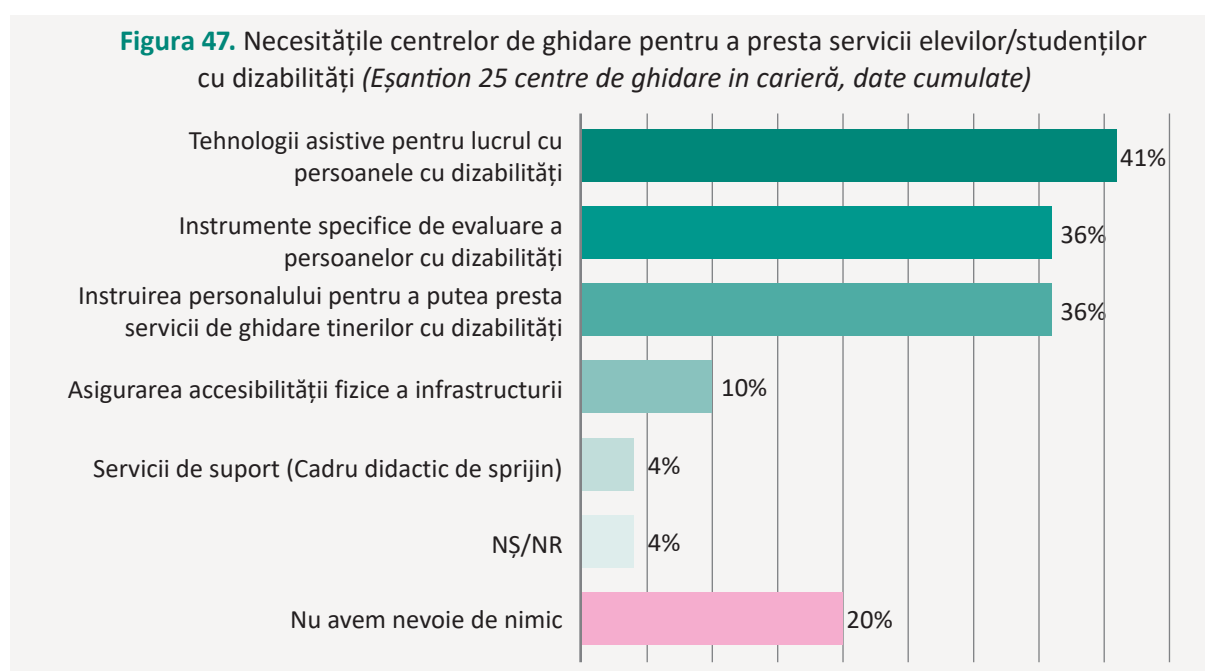
Fiind întrebați cu ce probleme se confruntă centrele de ghidare în carieră în prestarea serviciilor către persoanele cu dizabilități, reprezentanții doar a 5 centre au afirmat că întâmpină dificultăți în acest sens, referindu-se la următoarele: lipsa unui cadru didactic de sprijin, lipsa căilor de acces și a utilajelor adaptate lucrului cu persoanele cu dizabilități, lipsa instruirii specialiștilor centrului de ghidare în carieră, dificultăți în amenajarea unui ascensor.

Majoritatea reprezentanților centrelor de ghidare însă menționează că nu se confruntă cu careva probleme în prestarea serviciilor către elevii/ studenții cu dizabilități (fapt menționat de reprezentanții

⁴⁹ Datele se bazează exclusiv pe afirmațiile reprezentanților centrelor de ghidare în carieră

a 20 de centre de ghidare din 25 participante la studiu). Ținând cont de constatările anterioare privind inaccesibilitatea infrastructurii, a materialelor și instrumentelor de lucru din centrele de ghidare, dar și de numărul mic de angajați care au participat în instruirii axate pe dizabilitate, se prezumă că reprezentanții centrelor de ghidare nu cunosc care sunt nevoile persoanelor cu dizabilități și nu știu cum să răspundă acestora. Prin urmare, au ales opțiunea "nu sunt probleme" pentru că nu știu cum să le identifice în raport cu persoanele cu dizabilități.

Această ipoteză a fost confirmată odată ce respondenților le-a fost propusă o listă de aspecte, care sunt necesar a fi soluționate. Astfel, doar 5 centre (sau 20% din totalul de 25 centre de ghidare) au continuat să insiste cu nu au nevoie de nimic pentru a asigura prestarea serviciilor către persoanele cu dizabilități. Ceilalți au menționat că ar avea nevoie de intervenții în infrastructură (*grupuri sanitare adaptate, ascensor*) – 10%, dotare tehnico-materială și cu tehnologii asistive (*imprimante Braille, materiale în format audio, softuri specializate de ghidare în carieră etc.*) – 41%, pregătirea personalului – 36%, crearea de servicii de suport specializat pentru a putea presta servicii de calitate și beneficiarilor cu dizabilități (*cadru didactic de sprijin*) – 4%, instrumente specifice de evaluare a persoanelor cu dizabilități – 36% (Figura 47).



În opinia reprezentanților a 5 centre de ghidare nu sunt necesare careva intervenții, chiar dacă nici unul din cele 5 centre nu sunt accesibile pentru persoanele cu dizabilități nici din punct de vedere al infrastructurii fizice, nici din punct de vedere al dotării tehnico-materiale.

În condițiile unui grad redus de accesare a serviciilor de ghidare în carieră de către persoanele cu dizabilități, pe de o parte, și a opiniilor contradictorii ale reprezentanților centrelor de ghidare în carieră, pe de altă parte, putem conchide că specialiștii centrelor nu cunosc nevoile reale ale persoanelor cu dizabilități și cum să răspundă acestora.

Cercetarea a scos în evidență carențe în asigurarea accesibilității serviciilor de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități senzoriale. Instituțiile nu sunt dotate cu materiale adaptate nevoilor tinerilor cu probleme de vedere sau de auz, lipsind materiale în limbajul Braille (cărți, caiete) sau competențele de comunicare prin limbajul mimico-gestual. Doar în 3 din cele 25 centre activează câte un specialist instruit în utilizarea limbajului mimico-gestual.

„Cu slabi văzători este mai ușor, fiindcă pot să le aplic un test proiectiv, care orientează cel puțin cum este caracteristica lui. Cu nevăzătorii este mai greu, este nevoie de adaptat chestionarele, și orice metodă este nevoie de a fi adaptată. Pentru nevăzători eu selectez alte categorii de teste, care pot într-adevăr să le aplic.” (IA_psiholog_scolar_1)

Studiul a evidențiat slaba adaptare a centrelor de ghidare în carieră la nevoile persoanelor cu dizabilități, atât din perspectivă infrastructurii fizice, a dotărilor tehnico-materiale, cât și din perspectiva capitalului uman, fiind necesare intervenții în vederea asigurării accesibilității serviciilor de ghidare în carieră.

3.3. Bariere în asigurarea ghidării în carieră pentru tinerii cu dizabilități în cadrul sistemului educațional

Deși ghidarea în carieră a persoanelor cu dizabilități reprezintă una din prioritățile politicilor educaționale din Republica Moldova, și în pofida progreselor înregistrate în ultimii ani la acest capitol, există o diversitate de probleme în asigurarea unei orientări profesionale eficiente pentru persoanele cu dizabilități.

Aproximativ 2/3 (sau 59%) dintre tinerii cu dizabilități care au participat în sondaj au menționat că au beneficiat de ghidare în carieră, într-o formă sau alta, în cadrul sistemului educațional de toate nivelele (general, profesional tehnic și superior). Totuși, majoritatea respondenților s-a referit la sistemul general de învățământ (85%), datorită faptului că ghidarea în carieră a fost inclusă în *curricula* educațională ca domeniu obligatoriu pentru acest nivel de educație. Astfel, tinerii care ajung în sistemul post-liceal beneficiază de ghidare în carieră considerabil mai puțin.

În pofida diversității disciplinelor care abordează subiectul ghidării în carieră în sistemul de învățământ general, și în pofida diversității acțiunilor de ghidare întreprinse la toate cele trei trepte de învățământ, sistemul educațional nu reușește să formeze copiii și tinerilor cu dizabilități spectrul de abilități profesionale necesare și să îi ajute în identificarea traseului profesional.

În acest context, principala problemă se referă la **resurse umane nepregătite** să asigure ghidarea în carieră pentru copiii și tinerii cu dizabilități. Acest fapt a fost confirmat de diverși actori implicați în cercetare – persoane cu dizabilități, părinții acestora, cadrele didactice, reprezentanți ai APC din sistemul educațional (CRAP) și de ocupare a forței de muncă (ANOFM), angajatori. Personalul didactic nu deține suficiente cunoștințe și abilități în ghidarea în carieră. Ghidarea în carieră se predă în cadrul disciplinei *Dezvoltare personală*, care este responsabilitatea dirigintilor de clase (care nu sunt specializați în acest domeniu). Dată fiind necesitatea deținerii unui spectru de cunoștințe și tehnici specifice de lucru în asigurarea ghidării în carieră, este necesară implicarea unui cadru didactic pentru predarea exclusiv a acestei discipline. În acest sens, este necesară instituirea unităților de *consilier în ghidare în carieră* și reglementarea atribuțiilor acestuia.

„Ghidarea în carieră face parte din conținuturile curriculare. Dirigintele o face la dezvoltarea personală. După mine ar trebui să fie un profesor care predă dezvoltarea personală din clasa a I-a până în a 9-a, așa cum face un profesor de română, de exemplu. Pentru că eu știu ce le dau în a I-a, eu știu ce le dau în a 2-a, și este o continuitate, o legătură” (IA_manager_școlar_1)

„Internetul este prietenul nostru. Ne inspirăm de acolo, ne ajută foarte mult, în clasele mici avem televizoare, unde putem conecta și vizualiza filmulețe video, diferite spoturi, prezentări, power – point. Totul depinde de diriginte. Materialele le putem lua de pe internet și le adaptăm cerințelor specifice ale copiilor” (IA_manager_școlar_3)

Totodată, se constată carențe în reglementarea **serviciilor de suport** pentru persoanele cu dizabilități. În învățământul profesional tehnic este necesară instituirea unităților de cadru didactic de sprijin. Serviciul social de asistență personală ar putea fi extins în sistemul educațional, asigurându-se suportul necesar tinerilor cu dizabilități severe în procesul educațional. Un alt mecanism de asigurare a suportului (demonstrat a fi eficient în alte țări) este contractarea persoanei fizice de către persoana fizică, pentru anumite scopuri.

Ghidarea în carieră în sistemul educațional se realizează în lipsa **unei metodologii** clare de lucru, centrată pe corelarea pieții muncii și nevoile persoanelor cu dizabilități.

O altă problemă ce se referă la pregătirea insuficientă a cadrelor didactice, ține de competențele și dorința acestora de a lucra nemijlocit cu persoanele cu dizabilități. Deseori, personalul didactic nu știe cum să comunice cu tinerii în funcție de specificul dizabilității și cum să livreze informația în **formate accesibile** (în special pentru persoanele cu dizabilități senzoriale și intelectuale). Utilizarea suportului video, audio și în imagini poate facilita considerabil înțelegerea informației de către orice persoană, dar mai ales de către persoanele cu dizabilități senzoriale și intelectuale. În același timp, doar 26% dintre respondenții cu dizabilități au menționat că în timpul activităților de ghidare în carieră au fost utilizate materiale informaționale în format alternativ (imagini, video etc.). Unele cadre didactice, care au participat în cadrul cercetării calitative, au confirmat că utilizează formate alternative de informare, pentru a asigura accesibilitatea informațiilor pentru toți copiii și tinerii, inclusiv cei cu dizabilități. În același timp, formatele alternative nu înseamnă că sunt implicit accesibile persoanelor cu dizabilități.

„Activitățile pe ghidare în carieră sunt niște lecții libere, cu discuții. Chiar li se arată și câte un filmuleț. Cei slab văzători – privesc, iar cei deloc văzători – ascultă. De asta sunt foarte binevenite lecțiile astea”. (IA_cadru_didactic_2)

„Utilizez prezentări power-point, dacă este cazul și video-uri cu înregistrare audio și copiii slab văzători vizualizează și audiază, dar nevăzătorii – doar audiază” (IA_psiholog_școlar_1)

Personalul celor 25 de centre de ghidare în carieră din cadrul instituțiilor de educație, confirmă că nu dețin abilitățile necesare pentru a lucra cu persoanele cu dizabilități. Doar 1/3 dintre cei 114 angajați ai centrelor au beneficiat pe parcursul ultimilor 5 ani de instruirii privind asigurarea ghidării în carieră pentru acest segment de beneficiari.

Dotarea tehnico-materială accesibilă pentru persoane cu dizabilități senzoriale, în mod particular, este o problemă. Lipsesc manuale în limbaj Braille, servicii de traducere în limbaj mimico-gestual, materiale în format alternativ (audio, vide) etc.

„La noi cadrele didactice duc lipsă de resurse de predare adaptate în limbajul Braille. Noi nu le avem” (IA_cadru_didactic_2)

„Nu există specialiști care pot să descifreze limbajul Braille sau cel puțin să adapteze materiale pentru copiii cu deficiențe de vedere.” (IA_psiholog_școlar_1)

„Nu avem materiale adaptate pentru tineri cu dizabilități senzoriale nici la discipline generale, nemaivorbind la dezvoltarea și ghidarea în carieră” (IA_manager_școlar_1)

„Ca să se ducă la o școală profesională, un tânăr cu probleme de auz trebuie să aibă un interpret, care să-i explice, pentru că școlile nu au așa specialiști” (IA_ANOFM_1)

„Pentru persoanele cu deficiențe hipoacuzice nu e accesibil sistemul de învățământ, că nu sunt interpreți care să scrie limbajul mimico-gestual ca să știe ce le spune profesorul, adică ei chiar nu au acces” (DFG_tineri_1)

Din 11.110 elevi / studenți care au beneficiat de serviciile centrelor de ghidare în carieră pe parcursul anilor de studii 2019-2020, 128 erau cu dizabilități (adică 1% din total beneficiari). Unul din motivele pentru care persoanele cu dizabilități nu accesează aceste servicii ține de lipsa de **accesibilitate fizică a spațiilor**.

Ghidarea în carieră ar trebui să răspundă necesităților individuale ale copiilor, inclusiv ale celor cu dizabilități. De regulă, însă, activitățile de ghidare în carieră sunt generalizate, și **nu respectă principiul centrării pe persoană**. Doar 13% dintre respondenți au declarat că au avut discuții individuale cu

personalul didactic din instituțiile de învățământ cu referire la anumite aspecte ce țin de ghidarea în carieră.

„Profesorii trebuiau să fie pregătiți pentru a lucra cu asemenea copii. Cadrele didactice într-adevăr nu sunt pregătite” (DFG_părinți)

În opinia unor părinți, lipsa de competențe a cadrelor didactice de a lucra cu copii cu dizabilități în general, și în mod particular în domeniul ghidării în carieră, se explică și prin **atitudinea ghidată de gândirea stereotipă** a acestora față de potențialul și șansele de realizare profesională a persoanelor cu dizabilități. Au fost identificate practici când personalul didactic descuraja copiii/tinerii cu dizabilități în alegerea profesiei.

„Copilul meu tare a fost descurajat de către unii dintre profesori, spunându-i-se: „nu o să ai succes, poate te gândești la altceva”. În schimb, nu s-a făcut o oră de clasă pentru toți copiii ca să le fi explicat care sunt specialitățile... Eu cred că profesorii nu sunt pregătiți, încă nu știu cum să instruiască copii cu dizabilități” (DFG_părinți)

Ghidarea în carieră presupune un spectru larg de intervenții, printre care: informare cu privire la profesii și corelarea cu specificul pieței muncii, autocunoaștere, suport în elaborarea instrumentelor de marketing personal, asistență pentru decizia de carieră. Rezultatele studiului atestă că, decizia cu privire la *câte și care* aspecte să fie abordate în timpul lecțiilor, rămâne la discreția cadrelor didactice. 54% dintre respondenți au menționat că au asistat cel mult la 3 discuții pe careva dintre aceste intervenții în timpul anilor de studii. Se prezumă, astfel, **caracterul sporadic al activităților de ghidare** în carieră.

„Nu s-a făcut nici o oră de clasă pentru toți copiii unde să le fi explicat care sunt specialitățile. Fiind în clasa a 8-a copilul deja trebuie ca să se gândească unde merge mai departe, ce face mai departe, trebuie să se decidă ce specialitate alege” (DFG_părinți)

„Dacă asta se întâmplă abia în clasa a-8-a, mă scuzați. Dacă informația asta o să i se ofere într-o oră, copilul poate să se traumeze psihologic” (DFG_părinți)

„Cu diriginta clasei am discutat cam ce am vrea să facem mai departe în ultimul an de școală. Așa, ne mai dădeam cu părerea...” (DFG_tineri_1)

„Ne spunea o profesoară de limbă germană că în afară de limbile străine mai trebuie să absolviți ceva, o profesie în care să lucrezi, și cam atât” (DFG_tineri_1)

O altă problemă identificată în cadrul cercetării se referă la **lipsa unei conlucrări intersectoriale** (educație – piața muncii) în general, și mai ales în vederea incluziunii în muncă a persoanelor cu dizabilități.

„Din câte eu cunosc în țările Europene este bine dezvoltat și pus la punct acest traseu profesional, în special al copiilor cu necesități educaționale speciale. Copiii sunt orientați să meargă să facă o profesie, apoi li se acordă și loc de muncă. La noi acest lucru nu se întâmplă. În Germania, Finlanda și alte țări dezvoltate, este o legătură între ramurile economiei și sistemul educațional, ca copilul cu dizabilități să se integreze în societate fiind matur, dar la noi sunt niște decalaje, rupturi între școală profesională și loc de muncă” (IA_manager_școlar_3)

„Eu aş propune ca sistemul de ghidare în carieră în şcoli să fie implementat în conformitate cu practica internaţională. Să fie tinerii orientaţi corect către profesiile şi meseriile pentru care au abilităţi.” (IA_ANOFM_2)

Cercetarea calitativă a scos în evidenţă câteva aspecte negative în organizarea acţiunilor de ghidare în carieră în instituţiile de învăţământ, în contextul **pandemiei COVID-19**. Astfel, întregul sistem de educaţie a fost perturbat, tinerii cu dizabilităţi fiind în categoria celor mai puternic afectaţi. Deoarece lecţiile au fost transferate pe online, multe dintre persoanele cu dizabilităţi au întâmpinat dificultăţi în accesarea acestora din varii motive: lipsa echipamentelor (calculator, laptop, telefon), cunoştinţe limitate / lipsă în instalarea şi utilizarea diferitor platforme de comunicare online, atenţie scăzută din partea personalului didactic pentru persoanele cu dizabilităţi în procesul de livrare a conţinuturilor, imposibilitatea implicării altor experţi în organizarea zilelor ”uşilor deschise” etc. În aceste condiţii, a fost accentuat riscul ca o parte din tineri, inclusiv cei cu dizabilităţi, să nu poată lua o decizie informată cu privire la viitorul profesional.

„Până la pandemie făceam diferite excursii la diferiţi agenţi economici şi elevii noştri aveau idee măcar unde pot să se adreseze, unde sunt fabricile din domeniul în care el îşi face meseria şi ce ar fi vrut să facă mai departe: să-şi deschidă o întreprindere individuală acasă, să meargă în întreprinderea X sau Y” (IA_manager_şcolar_2)

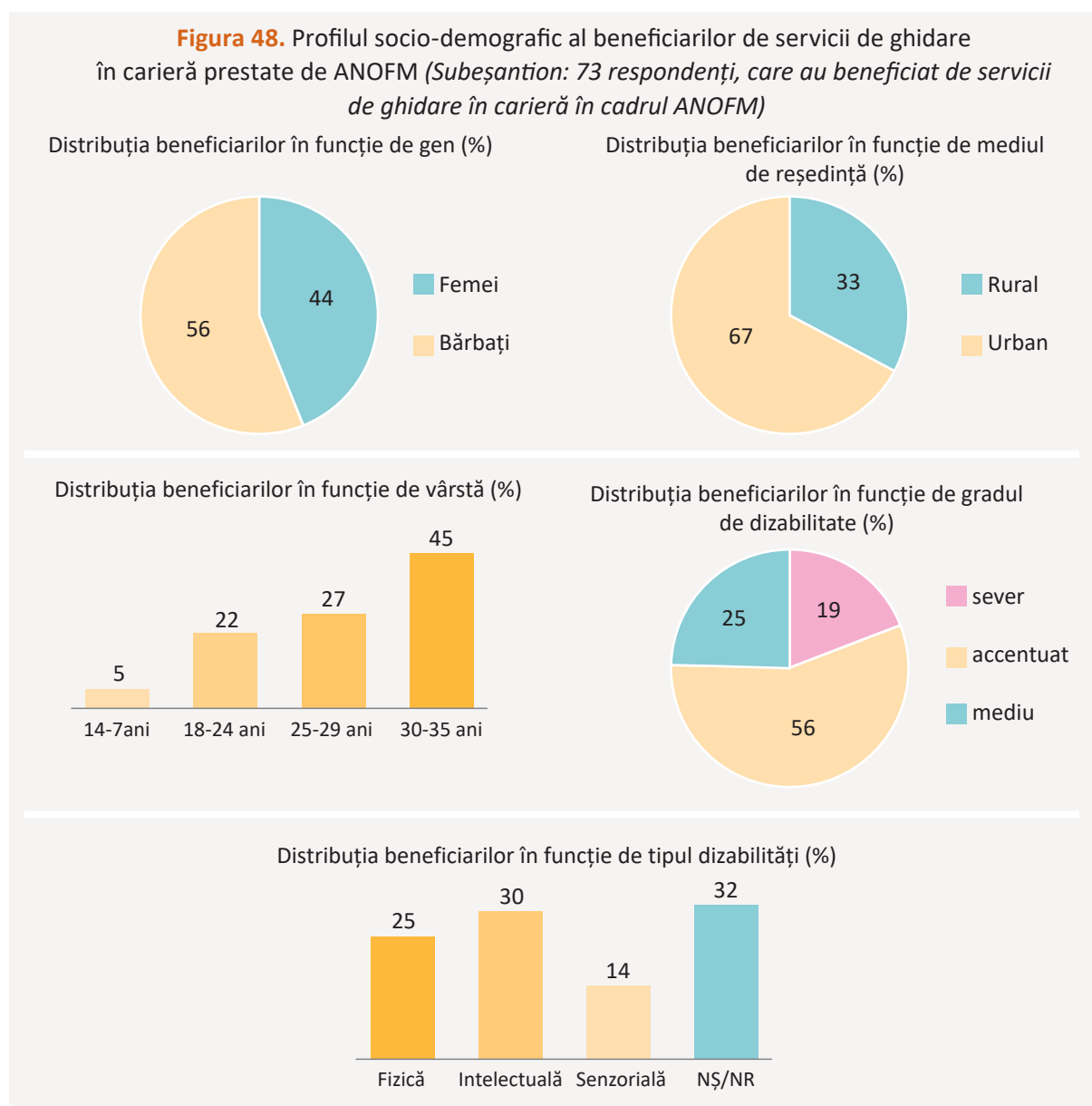
„Eu aş vrea ca Centrele de ghidarea în carieră să fie măcar în raioanele mai mari, adică şi în Hânceşti, pentru că tinerii cu dizabilităţi nu au posibilitate permanent să călătorească, să se ducă la Chişinău, mai ales acum, din cauza pandemiei. E o idee ca să deschidă în mai multe raioane, pentru noi ca să ne putem deplasa mai aproape, nu numaidecât la Chişinău.” (DFG_Tineri_2)

SERVICIILE DE GHIDARE ÎN CARIERĂ DIN CADRUL ANOFM

4.1. Opinii privind specificul prestării serviciului de ghidare în carieră de către ANOFM

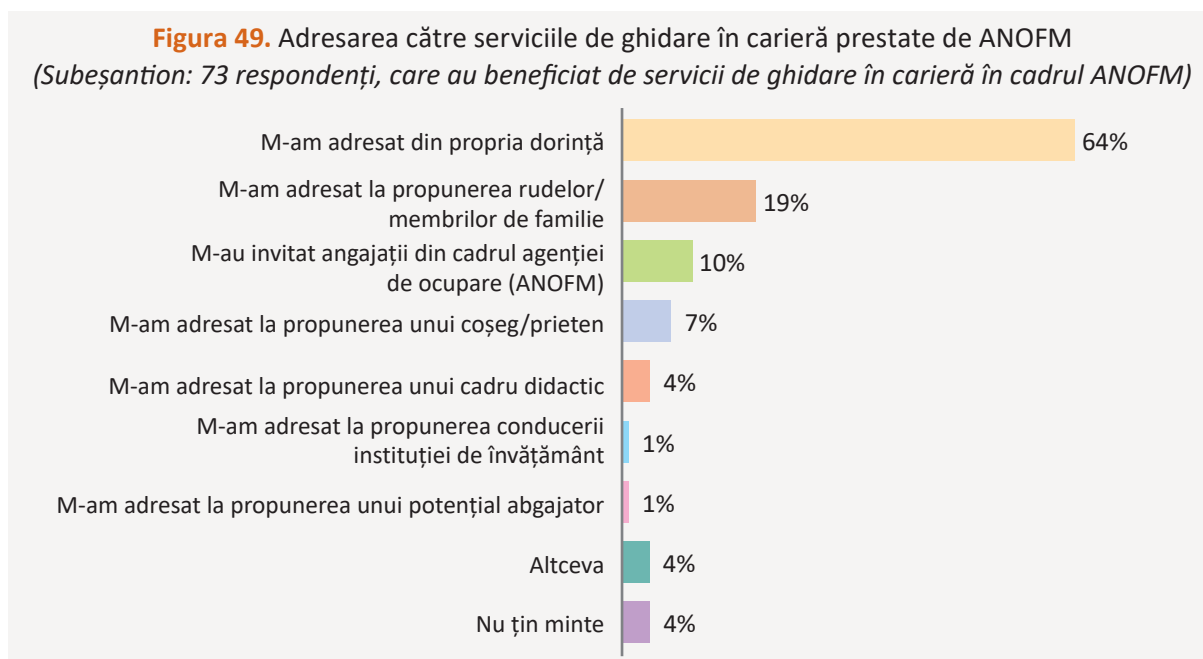
În prezent, toate subdiviziunile ANOFM din țară prestează servicii de ghidare în carieră (inclusiv pentru persoanele cu dizabilități). În același timp, studiul a evidențiat un nivel scăzut de accesare a acestora de către persoanele cu dizabilități. Din totalul tinerilor intervievați doar 7% (73 persoane din 1111) au beneficiat de cel puțin un tip de activitate în domeniul ghidării în carieră în cadrul ANOFM în ultimii 5 ani.

Analiza **profilului socio-demografic al beneficiarilor** de servicii de ghidare în carieră ale ANOFM arată că, din totalul celor 73 tineri cu dizabilități, cea mai mare parte este reprezentată de tinerii din mediul urban (67%), de gen masculin (56%), cu vârste mai mari (45% cu vârste mai mari de 30 ani), cu grad accentuat al dizabilității (56%). În funcție de tipul de dizabilitate, tinerii cu dizabilitate senzorială sunt cei mai "rari" beneficiari ai serviciilor ANOFM – Figura 48.

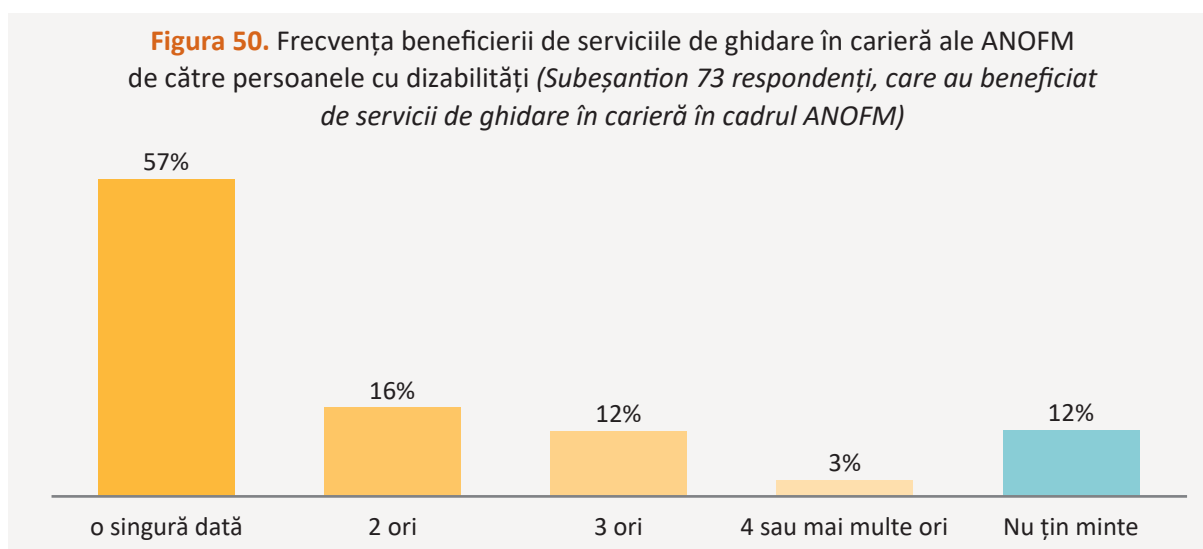


Faptul că tinerii cu dizabilități senzoriale accesează mai rar serviciile structurilor teritoriale de ocupare este confirmat chiar de reprezentanții acestora. Atât tinerii cu dizabilități, cât și personalul agenției și a structurilor teritoriale explică acest fapt prin inaccesibilitatea serviciilor pentru persoanele cu dizabilități senzoriale (detalii – mai jos).

Adresarea către serviciile de ghidare în carieră prestate de ANOFM. Cei mai mulți tineri s-au adresat pentru serviciile prestate de ANOFM *din propria dorință* (64%). Fiecare aproximativ al 5-lea respondent s-a adresat la propunerea rudelor / membrilor de familie, 1 din 10 s-a adresat la invitația angajaților din cadrul ANOFM. Totodată au fost identificate practici de orientare și referire spre serviciile de ghidare ale ANOFM de colegi/prieteni, cadre didactice și potențiali angajatori – Figura 49.



Mai mult de jumătate din tinerii beneficiari ai serviciilor de ghidare ale ANOFM au o singură experiență de a participa la activități de ghidare și orientare în carieră în cadrul serviciului de ocupare (57%), iar aproximativ 1/3 dintre tinerii cu dizabilități au beneficiat multiplu de aceste servicii (31%) – Figura 50.



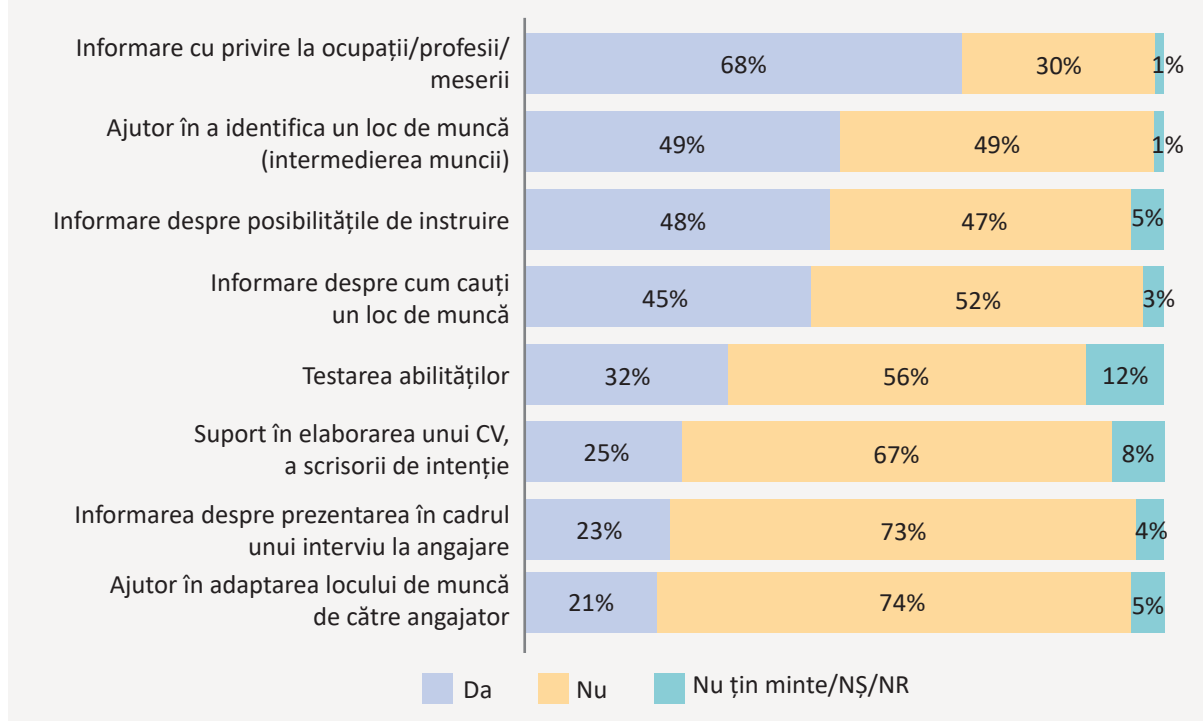
Prestarea serviciilor de ghidare în carieră în cadrul ANOFM cuprinde un **spectru divers de activități**: informare, testarea abilităților, intermedierea muncii, suport în marketing personal etc.

„Persoana beneficiază inițial de consultații individuale cu specialistul. În cazul în care mergem pe traseu de formare profesională, persoana este consiliată, ghidată prin intermediul testărilor care le avem disponibile în cadrul direcției. Se discută despre perspectivele de angajare, și se oferă cursuri de formare profesională. Respectiv, apare intermedierea muncii, informarea privind piața muncii.” (IA_ANOFM_1)

„La prima vizită specialistul întocmește un plan individual de angajare. Împreună cu persoana, se stabilește ce servicii și ce măsuri va beneficia persoana, în dependență de cunoștințele sale, de nevoile sale, vârstă și ce este scris în planul individual.” (IA_ANOFM_2)

Deși spectrul de activități este foarte larg, din răspunsurile tinerilor cu dizabilități rezultă că cel mai des aceștia au participat la activități de informare *cu privire la profesii* (68%). În același timp, 1/3 dintre beneficiarii serviciilor au menționat că nu au fost informați cu privire la profesii, ocupații, meserii – Figura 51.

Figura 51. Serviciile de ghidare în carieră prestate tinerilor cu dizabilități în cadrul ANOFM (Subeșantion 73 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul ANOFM)



Totodată circa jumătate din tineri au fost ajutați *în a identifica un loc de muncă* (49%), și tot atâția am menționat că nu au beneficiat de acest ajutor.

48% dintre tinerii cu dizabilități au declarat că au fost informați despre *posibilitățile de instruire adițională pentru a dobândi anumite cunoștințe și abilități*, iar 47% au menționat că nu au beneficiat de această informație.

45% tineri au fost informați despre *cum trebuie să caute un loc de muncă*, dar mai mulți au declarat că nu au beneficiat de această informație (52%).

În cazul celorlalte activități, ponderea celor care au beneficiat de ele este considerabil mai mică decât ponderea tinerilor care nu au beneficiat. Astfel, 32% dintre tinerii cu dizabilități au beneficiat de servicii de *testare a abilităților*, prin completarea diverselor chestionare, teste, comparativ cu 56% care

nu au beneficiat de acest gen de suport. ¼ din tineri au fost instruiți în vederea elaborării produselor de marketing personal (CV, scrisoare de intenție) și prezentarea la interviul de angajare, în timp ce 2/3 nu au beneficiat de această activitate. Aproximativ fiecare al 5-lea respondent a beneficiat de suport din partea angajaților ANOFM în adaptarea locului de muncă de către angajator, în timp ce majoritatea nu au beneficiat de acest suport (respectiv 21% versus 74%).

„Prin Agenția de Ocupare a Forței de muncă fac acum cursuri de contabilitate... Am fost la agenție și mi-au dat niște teste, pe un site. Am îndeplinit, am răspuns la întrebări, și respectiv după ce am terminat de răspuns la întrebări, mi-a venit o listă de profesii. Și, printre primele locuri, era contabilitatea. Am terminat profilul real la liceu, respectiv îmi place și iubesc matematica, și de asta am decis să aleg profesia de contabil” (DFG_tineri_3)

„Am ales să fac cursurile de bucătar și la moment aștept să mi se spună când vor începe. Am făcut și un test psihologic, dar așa, mai mult pentru mine” (DFG_tineri_3)

„Acolo lucrează psihologul și el vede ce oportunități ai” (DFG_tineri_3)

„Eu sunt la prima etapă a CV-ului, chiar ieri l-am realizat. Vreau să spun că diferă ceea ce ne învață la școală și CV-ul care trebuie acum. Diferă foarte mult” (DFG_tineri_3)

Potrivit reprezentanților ANOFM, elaborarea profilului ocupațional în cadrul ANOFM se realizează prin aplicarea platformei Cognitrom Career Planner (CCP), la care au acces toți beneficiarii ANOFM. Însă platforma CCP nu este adaptată la necesitățile persoanelor cu dizabilități. Prin urmare, în testarea acestei categorii de persoane ANOFM utilizează platforma CASPER. Dar în condițiile în care doar subdiviziunea teritorială Chișinău dispune de acest sistem de evaluare și de specialiști instruiți pentru a-l utiliza, se constată un acces limitat al tinerilor cu dizabilități din alte unități teritorial-administrative, chiar dacă procedura stabilește posibilitatea referirii persoanelor, cu acceptul acestora, spre subdiviziunile dotate. În plus, platforma CASPER este mai puțin accesibilă persoanelor cu dizabilități senzoriale, în special de văz, și intelectuale, care necesită asistența unei persoane terțe în procesul de evaluare.

„Am dotat toate subdiviziunile ANOFM cu platforme de testare CCP, iar subdiviziunea din Chișinău are platforma CASPER - singura platformă care ajută persoanele cu dizabilități să își testeze experiențele manuale și să vadă în ce domeniu ar putea să fie buni ca specialiști, ca profesioniști. [Platforma Casper] este mai puțin accesibilă pentru cei cu dizabilități intelectuale și cei cu dizabilități de vedere. În fond s-ar putea [realiza testarea], dacă asistă cineva și completează în locul lor, dar ceea ce faci cu mâna – nu poate face cineva în locul tău. Asta e mai complicat... testul conține multe întrebări și nu sunt atât de simple și atunci nu știu dacă el ar da rezultatele în cazul celor cu dizabilități intelectuale” (IA_OSC_2)

Rezultatele cercetării arată că pentru luarea unei decizii privind alegerea locului de muncă potrivit, cunoașterea tehnicilor și a metodelor de căutare și obținere a unui loc de muncă, poate fi utilizată aplicația mobilă „Navigarea pieții muncii”, lansată de ANOFM la finele anului 2018. Dar aplicația are anumite limitări: nu este accesibilă pentru persoanele cu dizabilități senzoriale (de văz), și poate fi accesată doar de vorbitori de limbă română și engleză. În cadrul discuțiilor de grup cu tinerii cu dizabilități s-a constatat că acest segment de populație nu cunoaște despre existența aplicației date.

„Eu prima dată aud acum de dânsa [aplicația mobilă „Navigarea pieții muncii”]” (DFG_tineri_3)

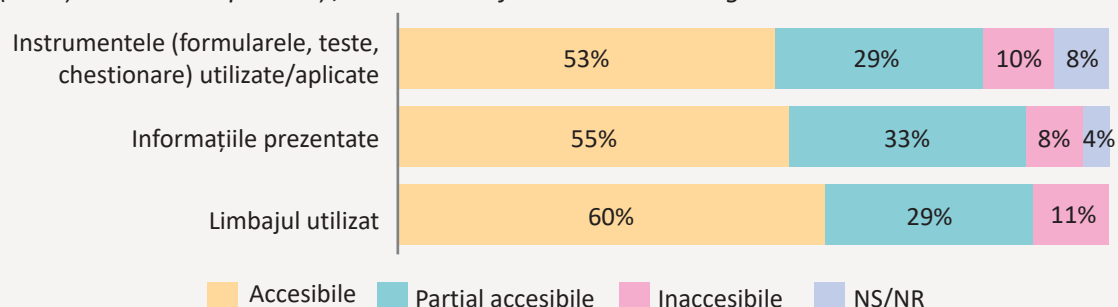
Tinerii cu dizabilități, participanți în cadrul cercetării sociologice, au fost invitați să-și exprime opinia cu referire la **accesibilitatea serviciilor de ghidare în carieră prestate de ANOFM**. În acest context, au fost propuși spre evaluare trei indicatori: accesibilitatea limbajului utilizat, a informațiilor prezentate și a instrumentelor aplicate de specialiștii ANOFM.

Astfel, deși 60% dintre respondenți au menționat că limbajul utilizat de specialiștii ANOFM este accesibil, 40% au declarat că limbajul este parțial sau deloc accesibil, astfel încât le este dificil să comunice cu specialiștii – Figura 52.

Personalul ANOFM a menționat că întâmpină dificultăți mai ales în lucrul cu persoanele cu dizabilități senzoriale. Acest fapt se explică prin necunoașterea limbajului mimico-gestual de către angajații subdiviziunilor ANOFM.

„Dacă vine o persoană care are probleme cu auzul sau cu văzul, nu avem specialiști în subdiviziuni care pot lucra direct cu aceste persoane” (IA_ANOFM_2)

Figura 52. Accesibilitatea serviciilor de ghidare în carieră din cadrul subdiviziunilor ANOFM (Subeșanțion 73 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul ANOFM)



Deși 55% dintre respondenți au menționat că informațiile prezentate de ANOFM sunt accesibile, fiecare al 3-lea respondent a declarat că informația este parțial accesibilă, iar 8% au menționat că informațiile nu sunt deloc accesibile – Figura 52.

Situația este similară și cu referire la accesibilitatea instrumentelor utilizate de ANOFM în lucrul cu persoanele cu dizabilități. Deși 53% au declarat că acestea sunt accesibile, totuși 29% au menționat că instrumentele sunt parțial accesibile, iar 10% - inaccesibile. 8% nu și-au putut exprima opinia în acest sens – Figura 52. Opiniile persoanelor cu dizabilități au fost confirmate și de specialiștii ANOFM. De exemplu, în cazul persoanelor cu deficiențe de văz – o dificultate este procedura de testare, specialistul fiind nevoit să citească și să completeze formularele în locul persoanei cu dizabilități.

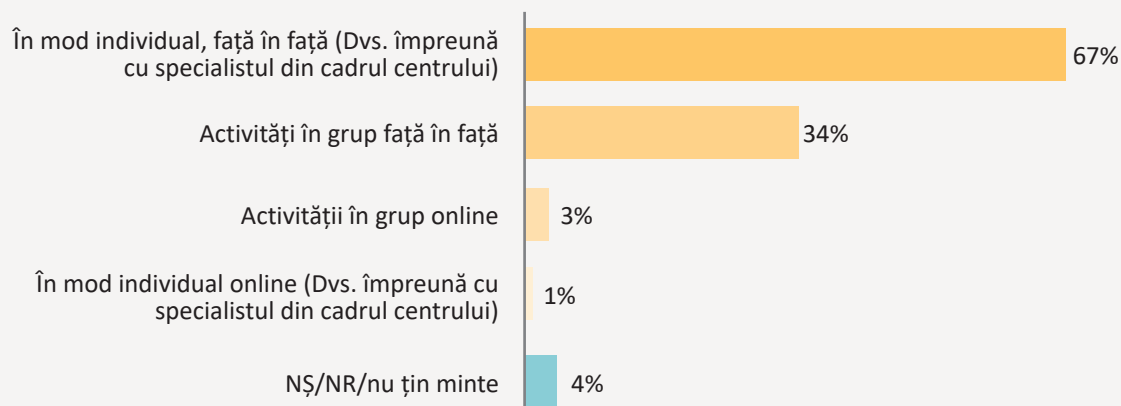
„Pentru cei slabvăzători sau nevăzători, testarea de asemenea este complicată, fiindcă ea este în variantă electronică și specialistul trebuie să-i citească, să-i răspundă, să facă totul pentru el și ulterior să facă interpretările” (IA_ANOFM_1)

„Când am completat testul, nu citeam eu, pentru că era mărunțel. Citea și completa specialistul de acolo.” (DFG_tineri_3)

Prin urmare, toate 3 aspecte evaluate – limbajul, informația și instrumentele de lucru – sunt necesar a fi adaptate la nevoile persoanelor cu dizabilități.

Organizarea activităților de ghidare și orientare în carieră sunt desfășurate în cadrul ANOFM de cele mai dese ori în mod individual, în incinta agenției, fiind menționat de circa 2/3 dintre tinerii intervievați – Figura 53. 1/3 din respondenți au participat la activități organizate în grup, față-n-față. Doar o mică parte din tineri au avut experiența participării la activități în mediul online – 4%.

Figura 53. Modul de organizare a activităților de ghidare în carieră în cadrul ANOFM
(Subeșantion 73 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul ANOFM)



Organizarea și desfășurarea activităților individuale sau de grup depinde de contextul în care s-au adresat persoanele, și de serviciile solicitate.

„Dacă dorește în particular, putem în particular să lucrăm cu persoana. Dacă este vorba că sunt mai mulți doritori aproximativ de aceeași vârstă, cu aceleași studii, se poate face o consultație în grup unde persoanele sunt așezate chiar la calculator și individual sunt ajutați” (IA_ANOFM_2)

În vederea extinderii numărului de beneficiari ai serviciilor de ghidare, ANOFM colaborează cu instituții sau organizații din domeniul de tineret, desfășurând diverse activități de informare despre serviciile oferite (inclusiv pentru persoanele cu dizabilități).

Serviciile de ghidare în carieră, în special ale subdiviziunii mun.Chișinău, sunt des solicitate de către organizațiile obștești, implicate în angajarea asistată. Reprezentanții OSC-urilor apelează la suportul specialiștilor ANOFM în testarea abilităților și capacității de muncă (prin CASPER) și pentru formare profesională a tinerilor cu dizabilități.

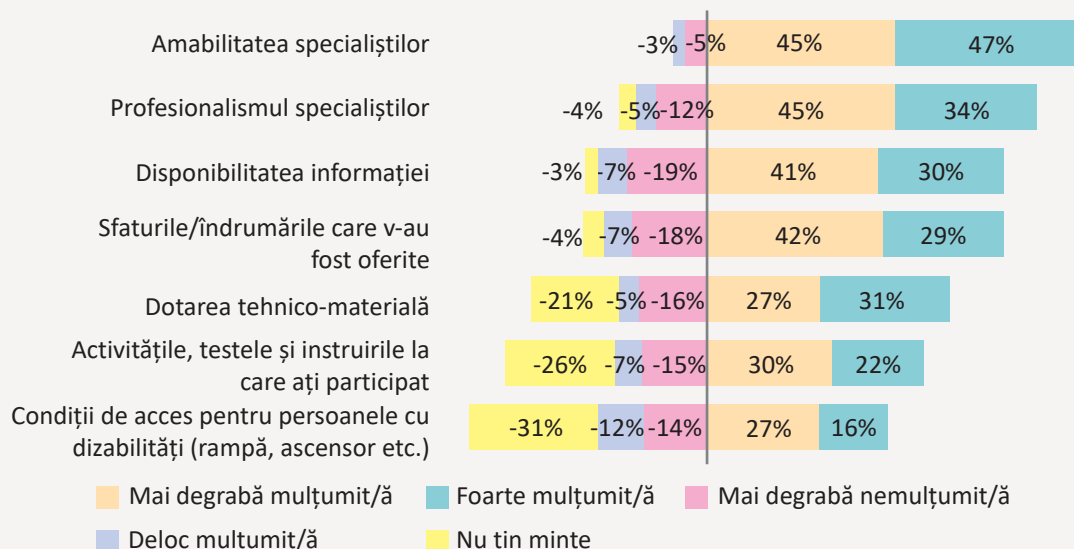
„Testul CASPER îl folosim cu partenerii noștri de la A.O. Motivație, atât pentru testarea abilităților de muncă, cât și ca să vedem dacă persoana poate merge să facă studiile într-un anumit domeniu.” (IA_ANOFM_1)

„Colaborăm cu Centrul de Ghidare în Carieră din Chișinău. Persoana cu dizabilități merge la testare, ceea ce îi ajută la identificarea unor abilități: ce poate ea mai bine și ce nu poate. Astfel, vedem și înțelegem mai multe aspecte la persoana dată” (IA_OSC_3)

Un alt aspect măsurat în cadrul cercetării se referă la **satisfacția** tinerilor cu dizabilități care au beneficiat de serviciile de ghidare în carieră prestate de ANOFM. Atitudinile respondenților față de serviciile de ghidare în carieră prestate de către ANOFM sunt, în mare parte, pozitive. Totodată datele trebuie interpretate cu atenție din două motive: eșantion destul de mic (doar 73 persoane care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră ale ANOFM (din total 1111 persoane)) și lipsa de instituții alternative prestatoare de servicii similare.

Astfel, 92% apreciază *amabilitatea* specialiștilor, iar 79% – *profesionalismul* acestora. Deși 71% dintre respondenți au apreciat pozitiv *sfaturile și recomandările* oferite de specialiștii ANOFM, fiecare a 5-a persoană cu dizabilități a menționat că sfaturile nu le-au fost de folos. Deși *disponibilitatea informației* a fost apreciată de 71% dintre respondenți, fiecare al 5-lea a menționat că lipsește informația care i-ar ajuta pe domeniul ghidării în carieră – Figura 54.

Figura 54. Gradul de satisfacție al beneficiarilor de aspectele prestării serviciului de ghidare în carieră în cadrul ANOFM (*Subeșantion 73 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul ANOFM*)



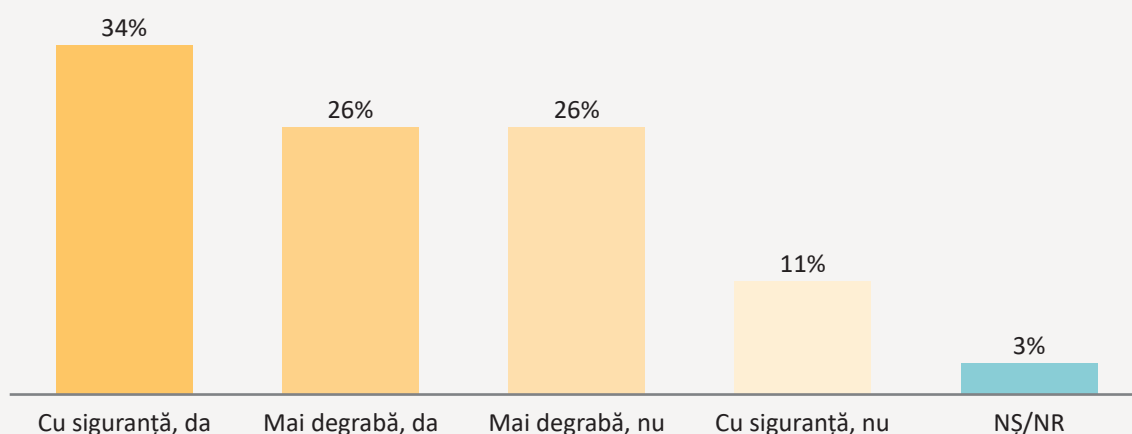
Un nivel mai redus al satisfacției a fost manifestat în raport cu *dotarea tehnico-materială*: 58% din respondenți sunt mulțumiți de acest aspect, 21% – nemulțumiți, iar alte 21% nu-și aduc aminte acest aspect – Figura 54.

52% dintre persoanele cu dizabilități au rămas satisfăcute de activitățile la care au participat în cadrul ANOFM, în timp ce 21% - au rămas nemulțumiți, iar 26% nu-și aduc aminte de ele.

Aspectele care mulțumesc tinerii într-o măsură mai mică sunt *condițiile de acces pentru persoanele cu dizabilități (rampă, ascensor)* – 43%. Insatisfacția a fost exprimată de 26%, iar fiecare al 3-lea a declarat că nu ține minte dacă condițiile de acces fizic au fost corespunzătoare. (Figura 54)

Evaluarea eficienței serviciilor de ghidare în carieră prestate de ANOFM poate fi identificată prin datele prezentate în Figura 55: 60% din tinerii care au trecut prin activități de ghidare în carieră *au urmat sfaturile* oferite de specialiști (mai degrabă da – 26% și cu siguranță da – 34%). În același timp, circa 1/3 *nu au urmat sfaturile* oferite de specialiștii ANOFM (mai degrabă nu – 26% și cu siguranță nu – 11%).

Figura 55. Ponderea beneficiarilor care au urmat sfaturile primite de la specialiștii ANOFM (*sub – eșantion 73 respondenți care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul ANOFM*)



4.2. Bariere în accesarea serviciilor de ghidare în carieră ale ANOFM de către persoanele cu dizabilități

Accesul la serviciile de ghidare în carieră ale ANOFM pentru persoanele cu dizabilități este limitat de o serie de **bariere** – Figura 56:

- **resurse financiare limitate (30%).** Astfel, aproximativ 1/3 dintre respondenți a menționat că pentru a beneficia de serviciile ANOFM, care se află în centrele raionale, este necesar să se deplaseze la oficiile teritoriale. În lipsa/insuficiența resurselor financiare pentru acoperirea cheltuielilor de deplasare spre ANOFM, persoanele cu dizabilități deseori renunță la servicii;
- **acces limitat la informații cu privire la disponibilitatea serviciilor (23%).** Aproximativ fiecare al 4-lea respondent a menționat că informațiile despre serviciile de ghidare prestate de ANOFM nu sunt suficiente și/sau accesibile pentru persoanele cu dizabilități;
- **lipsa specialiștilor calificați** care să presteze serviciul de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități (21%). Această barieră a fost confirmată și de reprezentanții ANOFM. Potrivit acestora, reforma prin care a trecut ANOFM în 2018 a dus la reducerea considerabilă a numărului de specialiști, inclusiv a celor responsabili de a lucra cu persoanele cu dizabilități. În plus, din cauza salariilor mici și din cauza că angajații sunt nevoiți să exercite sarcini multiple, există o fluctuație mare de personal în cadrul ANOFM și a subdiviziunilor sale teritoriale. Deși pe parcursul ultimilor ani au fost realizate instrurii ale personalului agenției în lucrul cu persoanele cu dizabilități, în condițiile fluctuației de personal, memoria instituțională se pierde. Există nevoia de instruire permanentă a personalului, din acest motiv. Specialiștii ANOFM și a subdiviziunilor teritoriale necesită formare pentru a-și adapta serviciile și metodologia de lucru pentru persoane cu diferite tipuri de dizabilități. În acest context, este necesară dezvoltarea unor programe de formare profesională inițială și continuă în domeniul ghidării în carieră.

Adițional, personalul ANOFM și a structurilor teritoriale am declarat că există dificultăți în asigurarea comunicării cu persoanele cu dizabilități senzoriale, în lipsa traducătorilor în limbaj mimico-gestual.

„A fost o fluctuație a cadrelor. Persoanele care prestează Serviciul de ghidare în carieră are mai multe responsabilități. În plus, trebuie să cunoască foarte mult și permanent avem nevoie ca să-i instruiți fiindcă pentru persoane e complicat să presteze un spectru foarte larg de servicii” (IA_ANOFM_2)

„Este un serviciu destul de nou și nu avem persoane special angajate, psihologi sau persoane care sunt anume învățate să identifice acele necesități ale persoanelor” (IA_ANOFM_2)

„Trebuie să ai în comun cu Ministerul Educației, Culturii și Cercetării, un program de formare inițială și continuă cu specialiști responsabili de ghidare” (IA_APC_1)

- amplasarea **subdiviziunilor de ocupare în centrele raionale – 14%**, creând impedimente de accesare, mai ales, pentru tinerii din mediul rural, cu grad sever de dizabilitate, cei cu dizabilitate fizică. Fiind departe de locul de trai, apare necesitatea utilizării transportului public, care nu este accesibil sau are orar limitat de circulație. În plus, deplasarea presupune costuri adiționale, pe care persoanele cu dizabilități deseori nu și le pot permite.

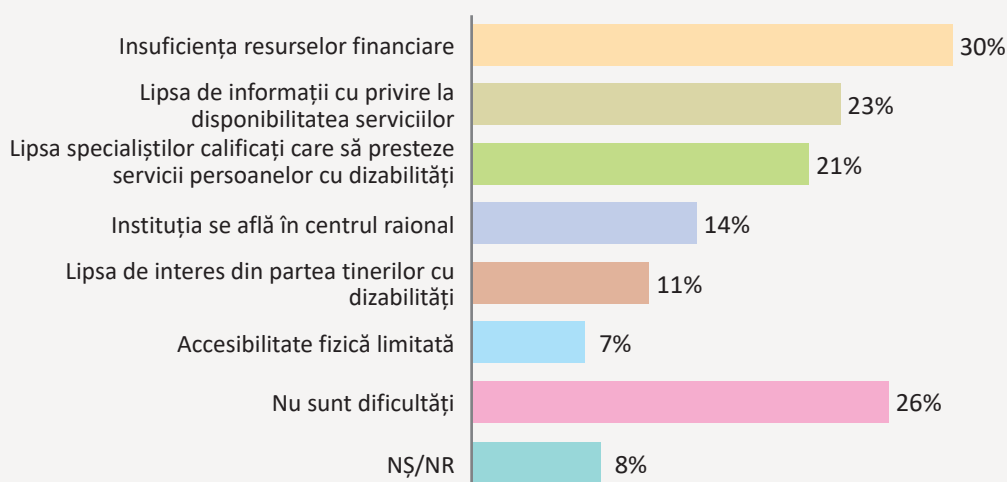
„Eu aș vrea ca Centrele de ghidare în carieră să fie măcar în raioanele mai mari, adică în Hâncești, pentru că tinerii cu dizabilități nu au posibilitate permanent să călătorească, să se ducă la Chișinău în special acum din cauza pandemiei. E o idee ca să deschidă în mai multe raioane, pentru noi ca să ne putem deplasa mai aproape, nu numai decît la Chișinău.” (DFG_Tineri_2)

- **Lipsa de interes a tinerilor cu dizabilități (11%)** constituie o altă problemă în accesarea serviciilor de ghidare în carieră.
- **Accesibilitate fizică limitată (7%).** Această barieră a fost confirmată și de reprezentanții ANOFM, potrivit cărora unele subdiviziuni teritoriale sunt amplasate la etajele superioare ale unor clădiri fără ascensor. Grupurile sanitare, intrările în clădiri și alte elemente ale infrastructurii fizice nu sunt accesibile pentru persoanele cu dizabilități.

„Încă o problemă este că nu toate subdiviziunile teritoriale sunt accesibile. Ele închiriază spațiile unde își desfășoară activitatea și uneori sunt la etajul doi sau chiar trei, iar în lipsa ascensorului sau rampei, beneficiarii cu dizabilități locomotorii nu au acces. Specialistul trebuie să iasă afară la persoană și prestează serviciile în afara instituției. Nu sunt multe instituții de genul dat, dar totuși în unele sedii avem astfel de probleme” (IA_ANOFM_2)

„Eu le spuneam că doresc să fac măcar niște cursuri, iar cei de la ANOFM îmi spuneau că cursuri sunt dar nu sunt accesibile pentru mine, fiindcă ele se țin în săli la etaj, iar pentru mine, în scaun cu roțile este complicat, să ajung. E complicat și cu transportul.” (DFG_Tineri_1)

Figura 56. Dificultățile de accesare a serviciilor de ghidare în carieră prestate de structurile teritoriale ale ANOFM (Subeșantion 73 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul ANOFM)



Reprezentanții ANOFM au confirmat că întâmpină dificultăți în prestarea serviciilor de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități. Înafara celor menționate mai sus, se constată lipsa unei colaborări instituționale dintre ANOFM și sectorul educațional (direcțiile de educație raionale, instituțiile de învățământ, centre de ghidare). Din cauza numărului mic al specialiștilor din cadrul subdiviziunilor teritoriale ale ANOFM, se atestă carențe în desfășurarea de activități comune de informare a elevilor cu privire la situația de pe piața muncii. În aceste condiții, este necesară fortificarea cooperării inter-sectoriale pe domeniul ghidării în carieră.

„Nu se reușește să se colaboreze cu școlile. Știți, sunt puțini oameni în agenții. După mine, ar putea fi îmbunătățită această colaborare, deoarece nu-i chiar..., nu este colaborare continuă, permanentă” (IA_APC_2)

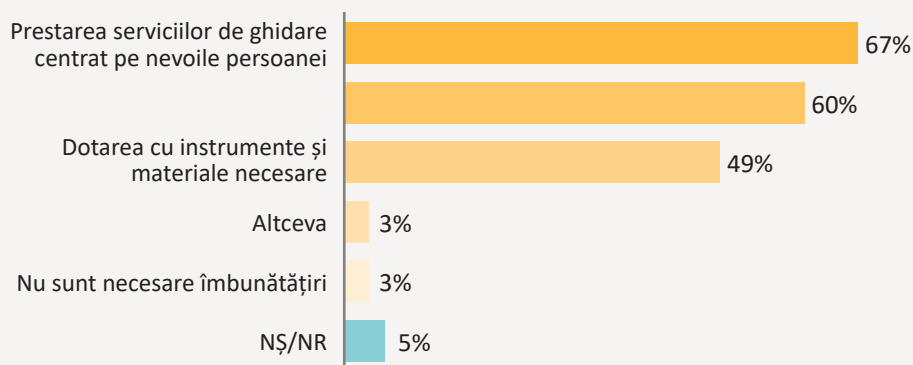
„O barieră este colaborarea cu Direcția Educație, care nu prea sunt receptivi. Noi la fiecare le scriem scrisoare cu solicitarea să ne ducem, să-i informăm sau să vină tinerii la noi să-i ghidăm în carieră și nu sunt prea receptivi.” (IA_ANOFM_1)

„Sunt aceste centre de ghidare în carieră ale ANOFM, dar de facto cu ce se ocupă, când, unde sunt ei?! Noi nu avem informație, adică eu prima dată aud. Acum eu o să știu și la admitere eu o să îndrept elevii, mai ales pe aceștia din Chișinău la ANOFM ca să le facă testarea”
(IA_manager_școlar_2)

Doar ¼ dintre tinerii cu dizabilități au indicat *lipsa unor dificultăți în accesarea serviciilor oferite de ANOFM* (26%) – Figura 56.

Pentru a spori eficiența serviciilor ANOFM și a structurilor teritoriale, dar și atractivitatea pentru persoanele cu dizabilități, este necesar ca acestea să fie centrate pe nevoile persoanelor (67%), ca specialiștii să fie mai bine pregătiți în prestarea serviciilor de ghidare în carieră (60%), ca subdiviziunile să fie dotate cu instrumente și materiale necesare și accesibile tuturor tipurilor de dizabilitate (49%). Doar 3% din tineri au menționat că *nu sunt necesare careva îmbunătățiri* pentru a asigura accesul tinerilor cu dizabilități la serviciile date – Figura 57:

Figura 57. Îmbunătățiri necesare în asigurarea accesului persoanelor cu dizabilități la serviciile de ghidare în carieră în cadrul ANOFM (Subeșantion 73 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul ANOFM)



IMPLICAREA SECTORULUI ASOCIATIV ÎN DEZVOLTAREA DOMENIULUI DE GHIDARE ÎN CARIERĂ ȘI ANGAJAREA ÎN CÂMPUL MUNCII A TINERILOR CU DIZABILITĂȚI

În Republica Moldova serviciile de ghidare și consiliere în carieră pentru persoanele cu dizabilități sunt prestate și de către organizațiile societății civile (OSC), ca parte a suportului privind angajarea în câmpul muncii.

Gradul de acoperire cu servicii de ghidare în carieră de către OSC este foarte limitat. Din totalul tinerilor intervievați (1111 persoane) doar 4% (48 tineri) au beneficiat de activități de ghidare în carieră în cadrul anumitor OSC. Acest fapt poate fi explicat prin amplasarea OSC-urilor preponderent în Chișinău. Prin urmare, un număr limitat de persoane cu dizabilități le accesează, motivele fiind diverse: dificultăți cu deplasarea, necunoașterea organizațiilor, nu există siguranță că ghidarea în carieră se va solda cu rezultat scontat – angajare etc. (aceste aspect vor fi mai detaliat explicat mai jos).

Printre activitățile de ghidare și orientare în carieră, de care au beneficiat tinerii cu dizabilități intervievați, o pondere mai mare o au activitățile de informare: despre profesii și meserii la nivel național și teritorial (69%), despre abilitățile și capacitățile necesare profesării acestora (58%), despre evoluția profesiilor (de perspectivă și în risc de dispariție) – 46%.

Totodată, jumătate dintre tineri (din cei 48 care au beneficiat de serviciile OSC) au fost evaluați din perspectiva abilităților pe care le dețin (uneori prin accesarea platformei CASPER a ANOFM). Aproximativ fiecare al treilea tânăr (38%) a fost ajutat în luarea deciziei cu privire la locul de muncă potrivit. 46% dintre respondenți au fost asistați în marketing personal (elaborare CV, scrisoare de motivație, interviu de angajare etc.).

„Noi din start încercăm să identificăm care sunt necesitățile persoanei, ce background are, ce poate el să facă cel mai bine. Când cunoaștem această informație, încercăm să identificăm munca care i se potrivește cel mai bine sau încercăm să îi căutăm studii, cursuri profesionale, o școală profesională. Mai colaborăm cu Centrul de Ghidare în Carieră din Chișinău din cadrul ANOFM. Referim persoana la testare, prin setul CASPER. Și asta îi ajută la identificarea unor abilități: ce poate el mai bine și ce nu poate și cumva vedem și înțelegem mai multe elemente la persoana dată” (IA_OSC_3)

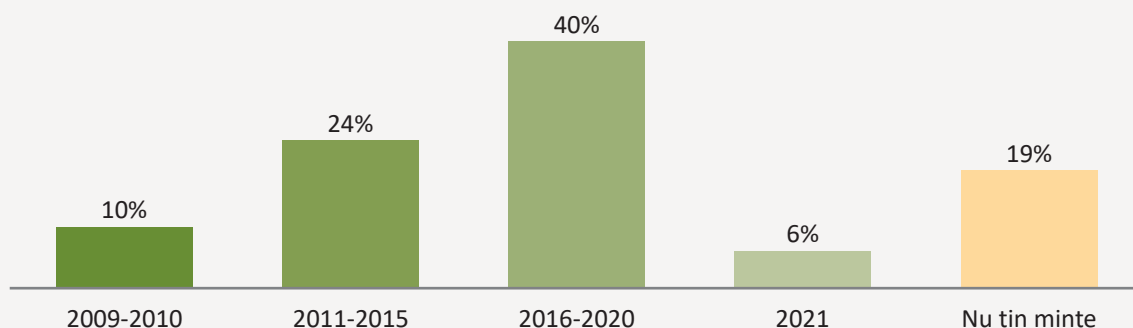
„Din 2014 am pornit acest program de angajare asistată, în care am pregătit persoanele pentru angajare. Oferim instruiri cum să-și elaboreze un CV, cum să-și caute un loc de muncă de sine stătător fiindcă nu am vrut să creăm dependență de serviciu. Am vrut ca persoanele să poată singure după asta să-și caute un loc de muncă. Noi doar îi pregăteam pentru angajare. Alte aspecte care țin de ghidare în carieră pe care le acorperim se referă la comunicarea la locul de muncă cu angajatorul și cu ceilalți colegi, avansarea în carieră, schimbarea locului de muncă, posibilități de instruire suplimentară, cum să-și evalueze abilitățile” (IA_OSC_5)

„Noi formăm tineri pe două specialități: specialitatea de ajutor de bucătar și chelner ospătar. Acest program durează patru luni, în cadrul căruia sunt dezvoltate abilitățile pentru o viață independentă, calități profesionale, activități de integrare în câmpul muncii” (IA_OSC_4)

Preocupările OSC pentru suport în angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități au crescut în ultimii ani. Totodată, au crescut posibilitățile de finanțare din sursele donatorilor externi pentru acest domeniu. Prin urmare, a crescut numărul de tineri acoperiți de programele OSC în acest sens.

Acest fapt este confirmat și de răspunsurile celor 48 respondenți care au menționat că au beneficiat de serviciile de ghidare în carieră prestate de OSC în ultimii câțiva ani – Figura 58.

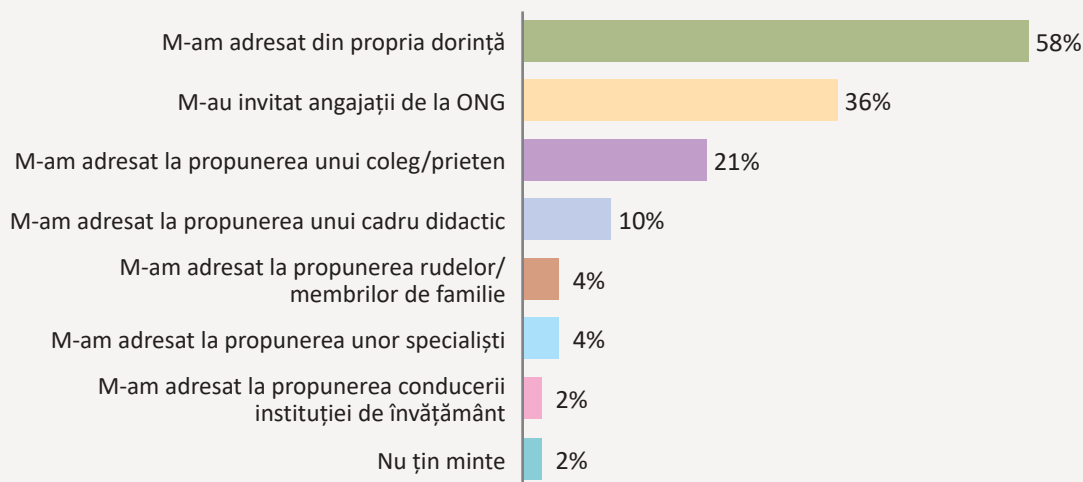
Figura 58. Anul în care tinerii au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul OSC-urilor (Subeșantion 48 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul OSC)



Cei mai mulți respondenți se adresează OSC din proprie inițiativă (58%). Fiecare al 3-lea a fost invitat de OSC pentru a beneficia de servicii de ghidare în carieră (36%), iar fiecare al 5-lea – la recomandarea unui prieten sau coleg (21%) – Figura 59.

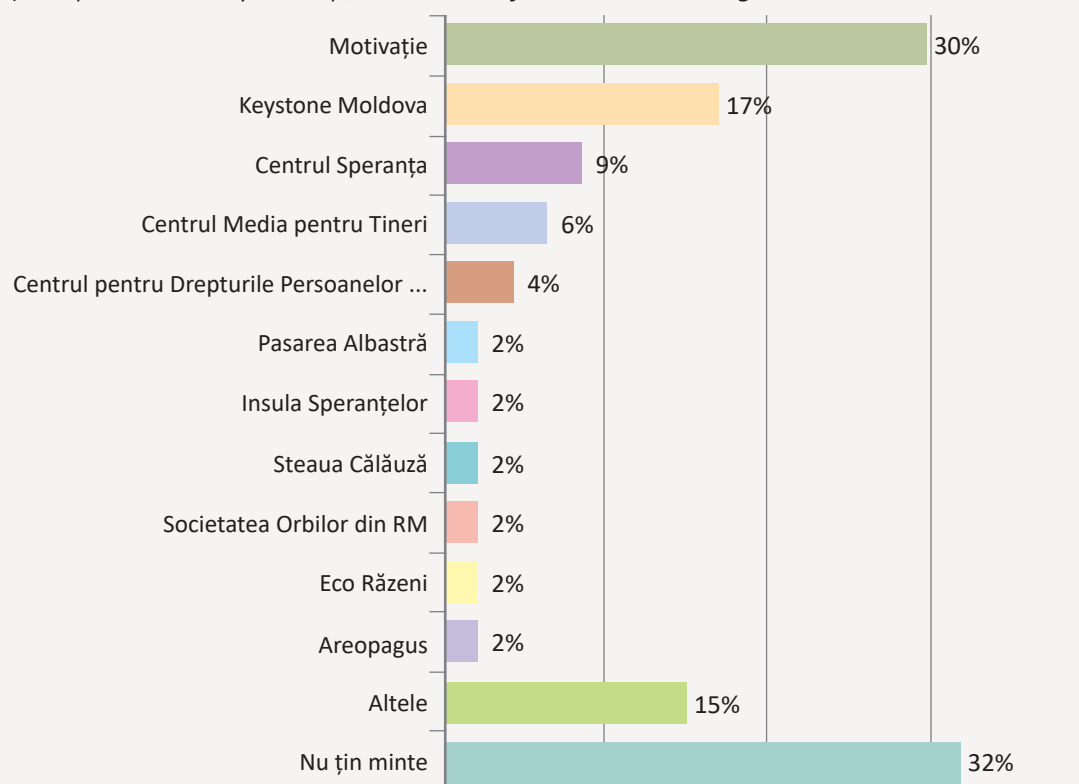
Ponderea scăzută a tinerilor referiți de instituțiile de învățământ, alte instituții și familie este determinată de lipsa de cunoștințe și informații cu privire la OSC-uri și serviciile acestora.

Figura 59. Actorii care au influențat decizia tinerilor cu dizabilități de a apela la serviciile de ghidare în carieră prestate de OSC-uri (Subeșantion: 48 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul OSC)



Cele mai active OSC în prestarea serviciilor de ghidare în carieră sunt A.O Motivație (30%), Keystone Moldova (17%), Centrul Speranța (9%), Centrul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (4%). Alte OSC menționate au fost: Eco Răzeni, Pasărea Albastră, Insula Speranțelor, Steaua Călăuză, Societatea Orbilor din RM, Areopagus – Figura 60. Respondenților nu li s-a oferit o listă prestabilită de OSC din care să aleagă, răspunsurile fiind spontane.

Figura 60. OSC-urile care au prestat tinerilor servicii de ghidare și orientare în carieră
(Subeșantion 48 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul OSC)



„După ce am terminat 9 clase, părinții m-au întrebat dacă vreau să învăț mai departe, și eu le-am spus că bucătăria mi-a plăcut foarte mult, și eu de mică am vrut să devin bucătar. Am auzit de ECO Răzeni, care învață tinerii cu dizabilități ca ajutor de bucătar. Am depus documentele și m-au acceptat” (DFG_tineri_1)

„Sunt organizații care fac training-uri pentru persoane cu dizabilități, și ne ajutau să formăm un CV, o scrisoare de intenție, cum să te prezinți la un interviu de angajare” (DFG_tineri_1)

„Noi la Centrul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități am făcut cursuri, 5 sau 6 zile, o săptămână aproximativ înainte de a ne găsi nouă loc de lucru, da, pe noi ne-a învățat, ne-a arătat ce și cum să facem. Dar până la asta nu știam nimic... Aici ne-au învățat cum se face un CV, cum trebuie să ne comportăm la locul de muncă etc.” (IA_tânăr_1)

Datele studiului relevă că tinerii din mediul urban mai des au fost ajutați de specialiștii din OSC-uri să identifice un loc de muncă și au fost referiți către alte instituții sau organizații, celelalte activități de sprijin au fost oferite în special tinerilor cu dizabilități din mediul rural.

Fiind conștiente că ghidarea în carieră a tinerilor cu dizabilități, fără implicarea sectorului public și privat, este puțin eficientă, OSC au construit, de-a lungul timpului parteneriate cu acești actori. De exemplu, în parteneriat cu ANOFM, CEDA a facilitat dotarea agenției cu platforma CASPER; Keystone Moldova a oferit asistență tehnică în elaborarea Standardelor de calitate pentru serviciile de ghidare ale ANOFM, în care dizabilitatea a fost inclusă ca aspect transversal; Keystone Moldova va dezvolta capacitățile personalului ANOFM în asigurarea ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități; Motivație a informat angajatorii despre specifiul angajării persoanelor cu dizabilități, a referit către ANOFM persoane cu dizabilități pentru evaluarea profilului vocațional sau pentru a beneficia de cursuri de formare profesională. Floare de Cireș (Eco Răzeni) urmare a programului de pregătire profesională a

persoanelor cu dizabilități (preponderent intelectuale), care include și componenta ghidării în carieră, intermediază cu angajatorii și facilitează plasarea în câmpul muncii a beneficiarilor de program.

„În cadrul proiectului ”Parteneriat transfrontalier pentru ghidare în carieră incluzivă” Keystone are un parteneriat stabilit cu ANOFM. În cadrul parteneriatului ne-am propus mai multe activități: suport tehnic în dezvoltarea Standardelor minime de calitate pentru serviciile de ghidare în carieră ale ANOFM (document aprobat prin decizia ANOFM din 1 iunie 2021), instruire a personalului ANOFM în asigurarea ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități, elaborarea unui video despre cum ANOFM oferă ghidare în carieră persoanelor cu dizabilități și acest video va fi utilizat în promovarea serviciului ANOFM.” (IA_OSC)

„Am organizat împreună cu subdiviziunile teritoriale de ocupare în raioane mai multe instruire pentru angajatori, care le-au desfășurat formatori de la Asociația obștească Motivație. Angajatorii trebuiau să înțeleagă ce ar însemna angajarea în câmpul muncii a unei persoane cu dizabilități și ce pot să facă ei ca să sprijine persoanele, să le angajeze, să le creeze condiții și să aibă fiecare satisfacția lui din asta, pentru că dacă el este antreprenor / angajator, el tot nu poate face acte de binefacere, el trebuie să ia în vedere interesul economic și atitudinea față de oameni” (IA_OSC_2)

„Unele persoane nu aveau profesie. Noi am încercat să facem redirectionare spre ANOFM sau spre alte organizații care prestau servicii de instruire, cursuri de pregătire profesională (de exemplu: curs de computer, curs de engleză” (IA_OSC_5)

„Cei de la Floare de cireș într-adevăr erau pregătiți. Se vede că atunci când i-au trimis la noi, s-a discutat foarte mult și s-a făcut foarte mult dialog cu ei. Cum să vorbească, cum să vină îmbrăcați, cum să se descurce, cum să se comporte. Adică din punctul acesta de vedere chiar nu am ce să comentez” (IA_angajator_1)

Studiul a stabilit o slabă cunoaștere a OSC-urilor și activităților acestora de către reprezentanții instituțiilor de învățământ intervievați în cadrul cercetării calitative. Doar într-un singur caz (manager școlar, Chișinău) s-au identificat practici de participare a elevilor la activități ale unor OSC-uri, inclusiv activități de ghidare.

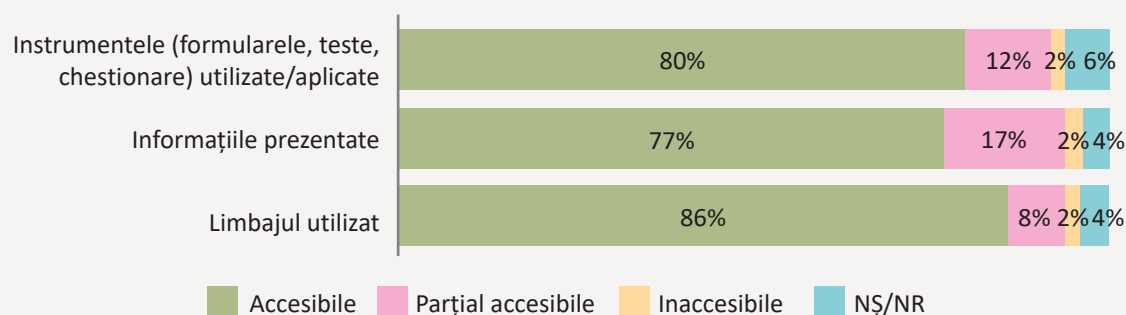
„Colaborăm cu un centru pentru copii și tineret aflați în dificultate. Copiii noștri merg acolo de la 14 ani. Acolo pot căpăta o profesie în câteva domenii. Colaborăm fructuos cu un OSC - LA VIA, unde merg și copii cu cerințe educaționale speciale și ei tot încearcă să-i ajute pe acești copii să-și găsească rostul, o profesie” (IA_manager_școlar_3)

Reprezentanții ANOFM au apreciat contribuția OSC-ilor din RM în dezvoltarea și prestarea serviciilor de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități. În afară de suportul tehnic oferit de OSC-uri, acestea ar putea fi contractate pentru a presta servicii de instruire pentru personalul ANOFM (contractare socială). Până în prezent, toate instruirile de care au beneficiat angajații ANOFM / structurilor teritoriale, pe segmentul ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități, au fost realizate în cadrul unor proiecte, implementate de OSC din resursele donatorilor.

Tinerii cu dizabilități participanți în cadrul cercetării sociologice au fost invitați să-și exprime opinia cu referire la accesibilitatea serviciilor de ghidare în carieră prestate de OSC-uri. Indicatorii propuși spre evaluare au fost: *accesibilitatea limbajului utilizat, a informațiilor prezentate și a instrumentelor utilizate* de specialiștii din OSC, în procesul de prestare a serviciilor de ghidare în carieră.

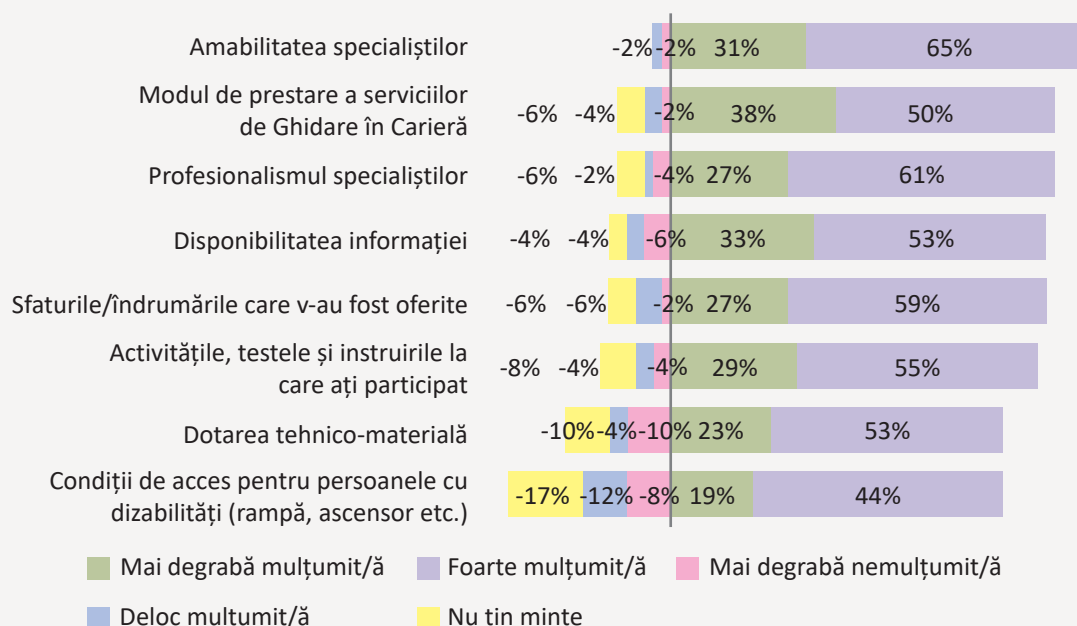
Marea majoritate a tinerilor au evaluat toate aceste aspecte ca fiind total / parțial accesibile: *limbajul utilizat – 94%, informațiile prezentate – 94% și instrumentele utilizate și aplicate – 92%* – Figura 61.

Figura 61. Accesibilitatea serviciilor de ghidare în carieră în cadrul organizațiilor societății civile (Subeșantion 48 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul OSC)



Majoritatea tinerilor, care au fost implicați în activități de orientare în carieră de OSC-uri, sunt mulțumiți de toate aspectele serviciilor (Figura 62): *amabilitatea specialiștilor* (mai degrabă mulțumiți – 31% și foarte mulțumiți – 65%), de *modul în care a fost prestat serviciul de ghidare și orientare în carieră (în grup sau individual)* (mai degrabă mulțumiți – 38% și foarte mulțumiți – 50%), de *profesionalismul specialiștilor* (mai degrabă mulțumiți – 27% și foarte mulțumiți – 61%), *disponibilitatea informației (existența informației)* (mai degrabă mulțumiți – 33% și foarte mulțumiți – 53%), *sfaturile și îndrumările oferite de specialiști* (mai degrabă mulțumiți – 27% și foarte mulțumiți – 59%), *dotarea tehnico-materială* – 76% (mai degrabă mulțumiți – 23% și foarte mulțumiți – 53%) și *condițiile de acces pentru persoanele cu dizabilități (rampă, ascensor)* – 63% (mai degrabă mulțumiți – 19% și foarte mulțumiți – 44%).

Figura 62. Gradul de satisfacție al beneficiarilor de aspectele prestării serviciului de ghidare în carieră în cadrul OSC (subeșantion 48 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul OSC)

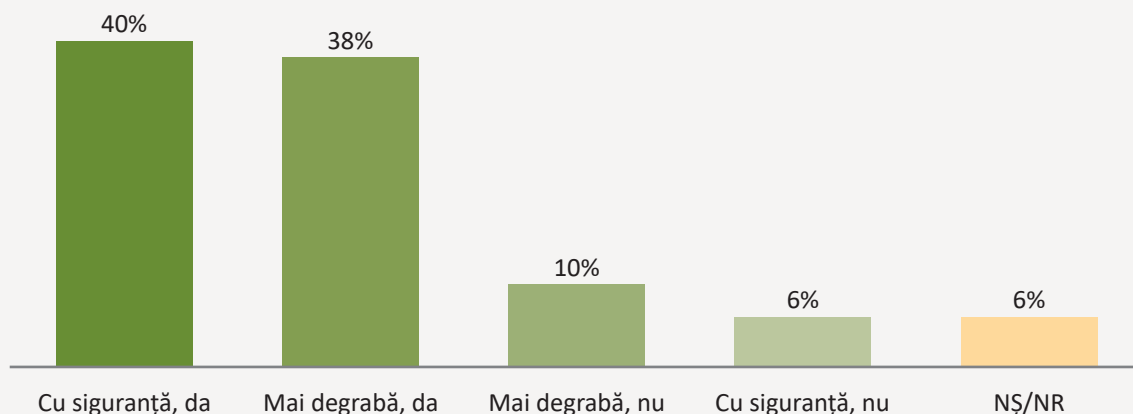


„Pentru mine a doua familie, să spun așa, a fost Asociația Obștească Femeia și Copilul, care m-au ajutat și m-au susținut să găsesc profesia și să mă angajez” (DFG_tineri_1)

„Eu sunt foarte mulțumit, cum au rezolvat problema mea Centrul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități. Sunt mulțumit cum a comunicat cu mine – foarte amabil, foarte activ, la orice întrebare a mea avea răspuns, și dacă nu avea întotdeauna căuta și îl găsea.” (IA_tânăr_1)

Din totalul celor care au beneficiat de serviciile de ghidare și orientare în carieră în cadrul organizațiilor societății civile, doar 16% nu au urmat sfaturile acordate de specialiștii din organizații (mai degrabă nu – 10% și cu siguranță nu – 6%) (Figura 63). Totuși recomandările reprezentanților OSC-urilor au fost utile și urmate în cazul a ¾ dintre tinerii care au beneficiat de aceste servicii (78%, mai degrabă da – 38 și cu siguranță da – 40%).

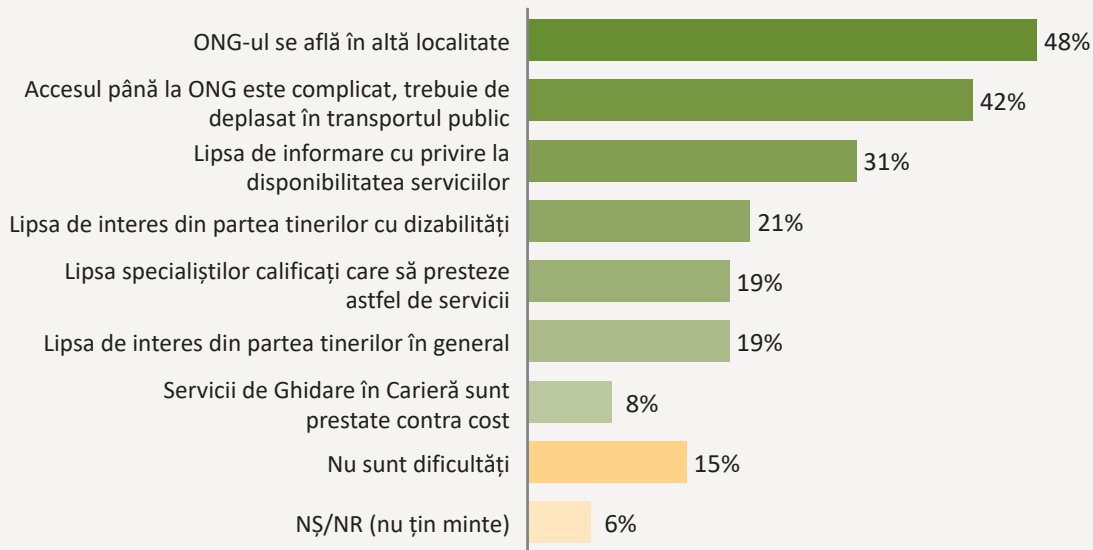
Figura 63. Ponderea beneficiarilor care au urmat sfaturile primite de la specialiștii OSC (subeșantion 48 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul OSC)



Accesarea serviciilor OSC-urilor este influențată de unele dificultăți, printre care *amplasarea organizației* în altă localitate (48%) ceea ce poate conduce la apariția unor probleme financiare sau de deplasare până la organizație (42%) (Figura 64).

Circa 1/3 dintre tineri au menționat despre *lipsa de informare cu privire la disponibilitatea serviciilor* (31%), iar 1/5 dintre tineri au scos în evidență problema *lipsei specialiștilor calificați care ar putea să presteze serviciul* (19%). Circa câte 2 din 10 tineri s-au referit la *lipsa de interes a tinerilor* cu privire la aceste servicii.

Figura 64. Dificultățile de accesare a serviciilor de ghidare în carieră prestate de organizațiile societății civile (sub – eșantion 48 respondenți, care au beneficiat de servicii de ghidare în carieră în cadrul OSC)

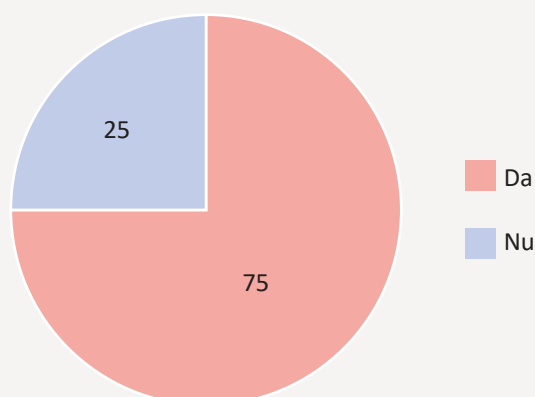


IMPLICAREA FAMILIEI ÎN ORIENTAREA PROFESIONALĂ A TINERILOR CU DIZABILITĂȚI

Familia exercită o influență puternică în proiectarea traseului profesional al copiilor, iar în cazul copiilor și tinerilor cu dizabilități, această influență este, de regulă, decisivă. Traiul în comun, sistemul de valori din familie, specificul dizabilității și strategiile de abordare a acesteia etc. – toate se răsfrâng asupra modului în care familia influențează educația profesională a copilului cu dizabilități.

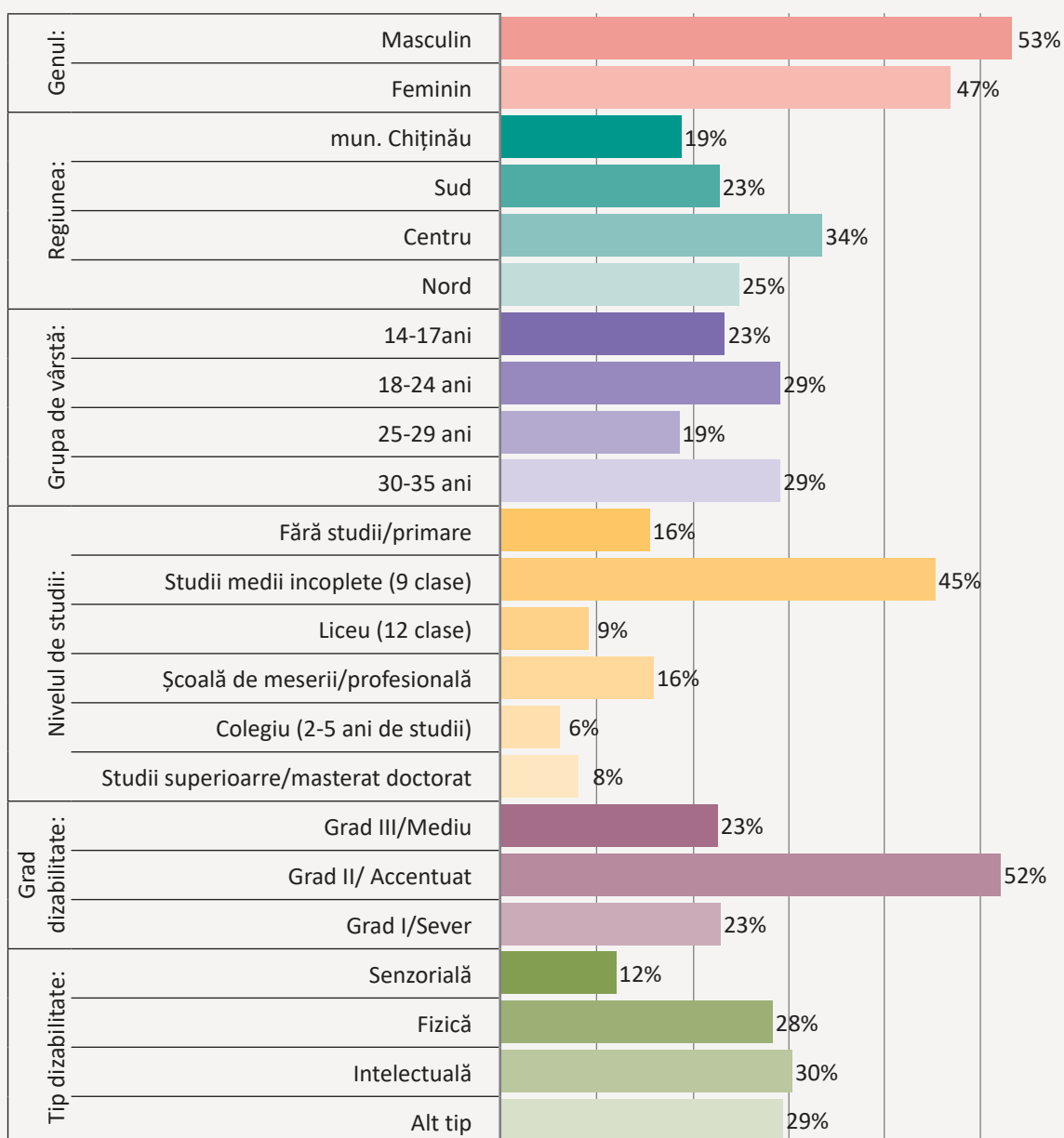
75% dintre tinerii cu dizabilități au menționat că au beneficiat în familie de ghidare în carieră, uneori direct, alteori indirect, intenționat sau neintenționat. Fiecare al 4-lea nu a beneficiat de orientare profesională în familie – Figura 65.

Figura 65. Ponderea tinerilor cu dizabilități care au beneficiat de ghidare în carieră în familie (*Total eșantion*)



Tinerii de gen masculin și cei din zona Centru a țării, cu studii medii incomplete, cu vârsta 18-24 ani și 30-35 ani, cu grad accentuat de dizabilitate, au beneficiat de ghidare în carieră în familie mai des comparativ cu alte categorii (Figura 66). În funcție de tipul dizabilității, cei cu deficiențe senzoriale au menționat că au avut mai rar discuții și suport în familie în domeniul orientării profesionale.

Figura 66. Profilul tinerilor care au beneficiat de orientare în carieră în familie
(Subeșantion 829 tineri care au beneficiat de orientare în carieră în familie)

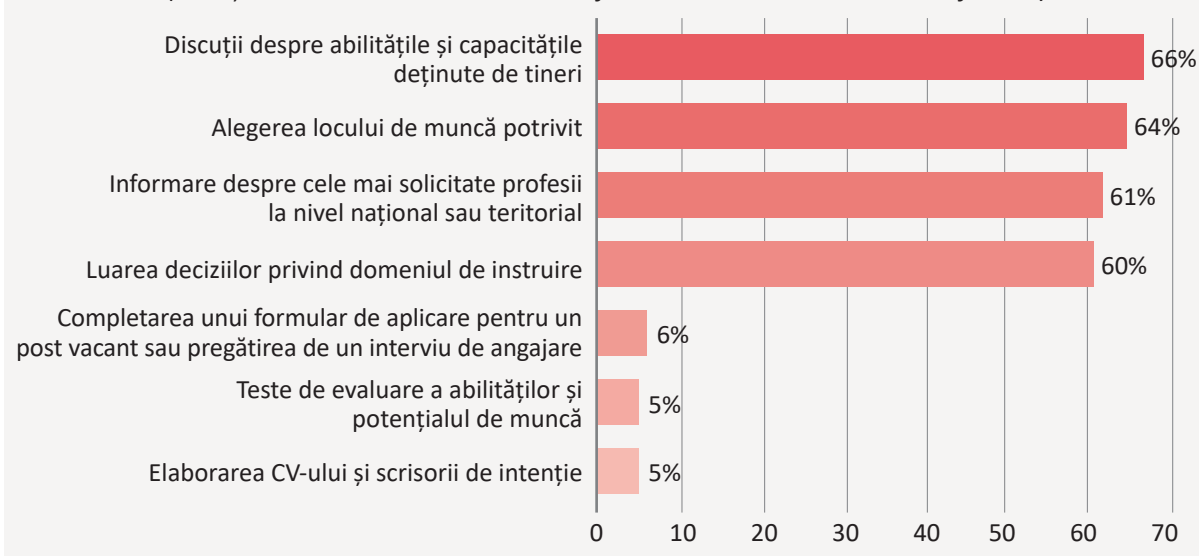


Fiind întrebați cum au fost ghidați în familie, cei mai mulți s-au referit la suportul informațional primit: cu privire la *abilitățile și capacitățile deținute* de tineri – 66%, *cele mai solicitate profesii la nivel național sau teritorial* – 61%. – Figura 67

Părinții au un rol important în luarea deciziilor privind *domeniul de instruire profesională* (60%), dar și în *alegerea locului de muncă* potrivit (64%).

Mai puțin se impică familia în activități pentru care sunt necesare niște cunoștințe și abilități specifice: *completarea unui formular de aplicare pentru un post vacant sau pregătirea de un interviu de angajare* (6%), *elaborarea CV-ului și scrisorii de intenție* (5%), și *evaluarea abilităților și potențialul de muncă, prin aplicarea unor instrumente specifice (teste)* (5%). Ponderile mici indică asupra unui nivel slab de cunoaștere a acestor aspecte de către părinți.

Figura 67. Suportul acordat de familie cu referire la orientarea în carieră
(Subeșantion 829 tineri care au beneficiat de orientare în carieră în familie)



În contextul suportului oferit de părinți în orientarea profesională, aceștia se conduc de mai mulți factori, dar "dizabilitatea" rămâne a fi criteriul decisiv. Specificul dizabilității (tipul și severitatea) condiționează abilitățile și potențialul persoanei, iar acestea, la rândul lor, influențează deciziile privind traseul profesional. Printre alte criterii de care țin cont părinții în orientarea profesională a copiilor lor se includ: potențialele riscuri în exercitarea unei anumite profesii, oportunitățile de instruire (durata studiilor, amplasarea geografică a instituției de învățământ profesional, accesibilitatea acesteia etc.), costurile financiare aferente procesului de studii, poziția socială conferită de profesie etc.

„Evident că în primul rând am ținut cont de dizabilitate, ce poate și ce nu poate copilul. Băiatul eu are deficiențe de vorbire, și nu poate fi operator la telefon, de exemplu, dar în schimb poate face orice altă muncă.” (DFG_părinți)

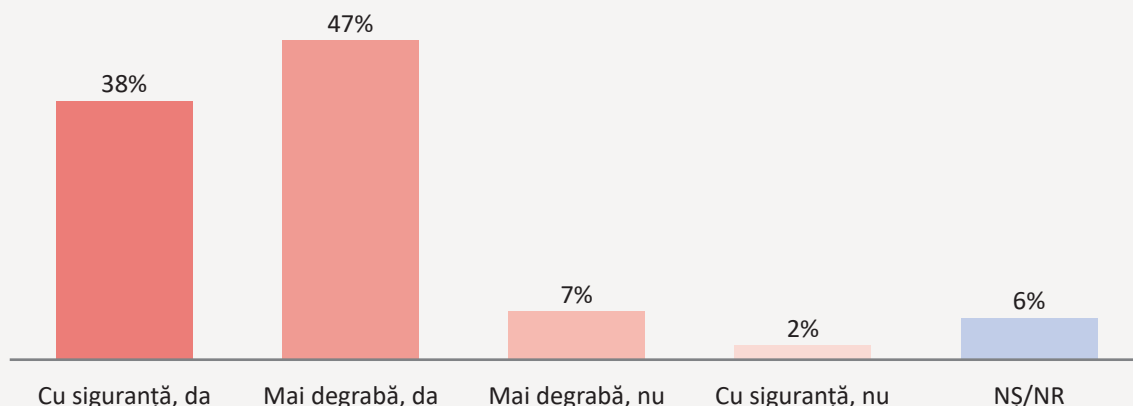
„Fata mea este la cărucior. Evident i s-ar potrivit o profesie care nu necesită multă mișcare. Am sfătuit-o să facă contabilitate” (DFG_părinți)

„Pentru noi a contat mult și unde se află colegiul, ca să poată ajunge acolo singur, fără prea mult suport din partea noastră” (DFG_părinte)

„Noi în familie am discutat că orice profesie ar fi – important e să fie. Oamenii te privesc alfel. Când te văd că ai dizabilitate, dar muncești – au o părere mai bună parcă” (DFG_părinți)

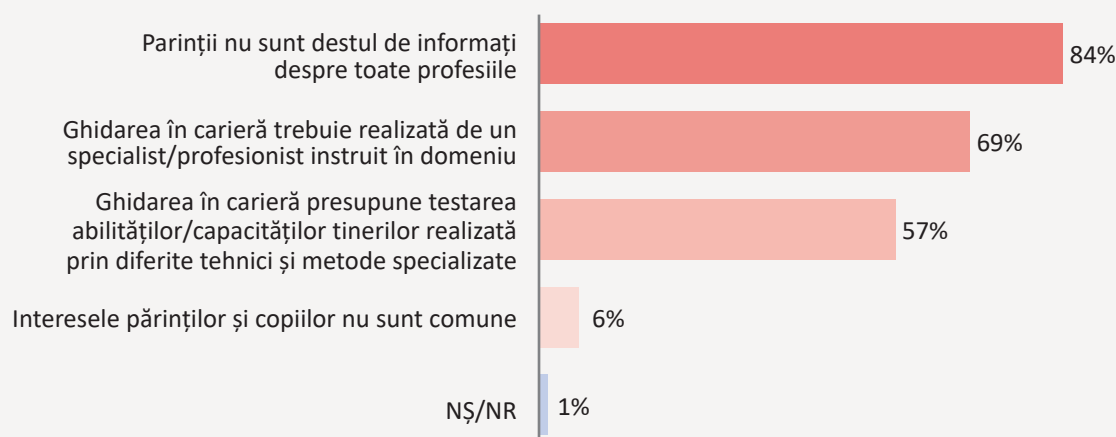
Deși majoritatea tinerilor cu dizabilități cred că ghidarea în carieră trebuie să fie realizată (inclusiv în familie (85%, dintre care 47% mai degrabă da și 38% cu siguranță da), 9% au manifestat o părere contrară – Figura 68.

Figura 68. Credeți că ghidarea în carieră ar trebui să fie realizată în familie? (Total eșantion)



Argumentele invocate de tinerii care cred că ghidarea în carieră nu trebuie realizată în familie sunt: *slaba informare a părinților cu privire la profesiile existente* (84%), ghidarea în carieră trebuie realizată *de un profesionist în domeniu* (69%). Mai mult de jumătate din aceștia (57%) consideră că *ghidarea în carieră presupune testarea abilităților / capacităților tinerilor*, care se realizează prin diferite tehnici și instrumente specializate pe care părinții nu le posedă (Figura 69). Astfel o parte din tineri sunt conștienți că ghidarea și orientarea în carieră nu este doar o îndrumare cu privire la profesia care urmează să o studieze tânărul, dar presupune și alte activități de evaluare a capacităților și competențelor necesare profesiei.

Figura 69. Argumentele invocate de tinerii care susțin că familia nu ar putea ajuta copiii/tinerii în alegerea profesiei (sub-eșantion: 98 respondenți care nu susțin ghidarea în carieră în familie)



6% dintre tinerii cu dizabilități au menționat că ghidarea în carieră nu ar trebuie realizată în familie, pentru că există divergențe între interesele părinților și copiilor – Figura 69. Deseori, dizabilitatea copilului / tânărului vine în tandem cu grija exagerată și supraprotecția manifestată de părinți, dar și cu încrederea că ei știu cel mai bine ce este potrivit pentru copilul lor. În aceste condiții, membrii familiei decid în locul persoanei cu dizabilități ce profesie i-ar fi potrivită și unde să meargă la studii, fără să țină cont de dorințele acestora.

„Când am ajuns la universitate, mama a spus, „O! Informatica - la computer, ție o să îți placă, tu ai să poți învăța aici” și m-am luat după ea, i-am ascultat sfatul, că, mă rog, nu am vrut să o întristez.” (DFG_tineri_2)

„Copiii singuri trebuie să hotărască ce profesie doresc, nu părinții. Copiii singuri știu ce au în cap, ce dorințe au, părinții nu ar trebui să le impună” (IA_tânăr_1)

O altă constatare a cercetării este că părinții pot întrerupe / stopa traseul profesional al copiilor cu dizabilități. Potrivit unor intervievați, o bună parte dintre tinerii cu dizabilități nu au șanse de a continua studiile după treapta gimnazială, din cauza părinților, care nu cred în potențialul de muncă al copiilor lor și/sau au frică că societatea i-ar respinge, sau că angajatorii ar profita de ei etc. Din cauza deficiențelor, unor copii nu le sunt dezvoltate abilități elementare de către părinți (de auto-servire, relaționare și comunicare, abilități practice necesare pentru realizarea unor activități de muncă etc.), iar acest fapt afectează negativ viitorul profesional al acestor persoane.

„Majoritatea persoanelor cu dizabilități sunt alinați de părinți, sunt ținuți acasă și nu prea știu ce-i asta lucru fizic. Ei se duc o zi la lucru și dacă văd că acolo îi greu și le curg puțin sudorile, atunci preferă mai bine stea acasă și spun că nu pot munci” (DFG_tineri_3)

„Într-adevăr, sunt probleme la integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități. De modul cum se educă tânărul sau persoana cu dizabilități în familie, depinde în viitor înmatricularea lui la o instituție de învățământ și angajarea în câmpul muncii. Aici foarte mult depinde de familie” (IA_ANOFM_2)

În alte cazuri, susținerea din partea familiei lipsește, pentru că familia are interes în a ține persoana cu dizabilități acasă pentru a o implica în lucrările din gospodărie

„Familia nu încurajează ca persoana cu dizabilități să se angajeze, pentru că de multe ori persoanele cu dizabilități sunt folosite ca forță de muncă acasă. Este comod să păstreze persoana în familie, ca să aibă grijă de gospodărie și de casă.” (IA_OSC_1)

„La studii mai pleacă elevii cu dizabilități, dar când finisează - părintele îl ține acasă, fiindcă are nevoie de ajutorul lui. Dacă mai are o soră sau un frate mai mic, părintele este nevoit să plece la muncă și îl lasă pe dânsul acasă pentru a avea grijă de cei mici. Poate nu toți 100%, dar majoritatea așa fac” (IA_cadru_sprijin_1)

În unele cazuri, părinții văd deficiența și cheltuielile (mai ales financiare) care sunt asociate acestora, în detrimentul potențialului care ar putea fi dezvoltată:

„Rolul familiei este decisiv. Mulți părinți spun: ei nu-o să mai iasă din el mare specialist, lasă-l să stea acasă, să nu mă mai cheltui ...” (IA_manager_școlar_2)

Rezultatele studiului atestă un nivel diferit de implicare a familiei în funcție de severitatea dizabilității persoanei: familia se implică mai mult în cazul tinerilor cu dizabilități medii, decât în cazul celor cu dizabilități severe. Acest fapt poate fi explicat de potențialul de dezvoltare și gradul de autonomie al persoanei, fiind mai mare în cazul unei dizabilități medii. Prin urmare și șansele de angajare pe piața muncii sunt mai mari în cazul dizabilității medii, iar familia, fiind conștientă de acest fapt, se implică mai mult.

Se constată diferențe în implicarea familiei și în funcție de tipul de dizabilitate. Astfel, persoanele cu dizabilități intelectuale și senzoriale au nevoie de mai mult suport din partea familiei, comparativ cu dizabilitatea fizică.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Orientarea profesională a tinerilor cu dizabilități reprezintă o precondiție în pregătirea acestora către viața independentă și realizarea incluziunii sociale. Republica Moldova a întreprins o serie de măsuri cu caracter normativ și instituțional de instituire și prestare a serviciilor de ghidare în carieră, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități. Ghidarea în carieră incluzivă se regăsește ca prioritate în cadrul documentelor de politici, fiind identificate măsuri de consolidare din perspectiva educațională, a ocupării forței de muncă, protecției sociale. Totuși se atestă o slabă cooperare intersectorială în domeniul ghidării în carieră, în special la nivel local, fapt ce determină desfășurarea fragmentară a activităților și măsurilor de orientare profesională.

Domeniul ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități se dezvoltă în Republica Moldova grație eforturilor consolidate ale partenerilor de dezvoltare, societății civile și instituțiilor guvernamentale. În acest context, rezultate se atestă în sferele dezvoltării cadrului normativ, fortificării capacităților actorilor responsabili de ghidarea în carieră (cadre didactice, psihologi, specialiști în ocupare etc.), dotării cu bază tehnico-materială a unor centre / servicii de ghidare în carieră, asigurării accesibilității infrastructurii pentru unele dintre acestea, sensibilizării opiniei publice cu referire la necesitatea ghidării în carieră cu accent pe incluziunea persoanelor cu dizabilități etc.

În pofida progreselor înregistrate, există multiple bariere în asigurarea ghidării în carieră de o manieră incluzivă, care să răspundă nevoilor persoanelor cu dizabilități.

La nivel normativ, nu există o concepție clară și consolidată de prestare a serviciilor de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități; lipsesc mecanisme de implementare a prevederilor legale; se atestă carențe în reglementarea serviciilor de suport pentru persoanele cu dizabilități în domeniul profesional etc.

Lipsește un cadru bugetar clar de finanțare a serviciilor de ghidare în carieră. Finanțarea actuală precară (orientată, în mare parte, pe acoperirea salariilor specialiștilor investiți cu responsabilități de prestare a serviciilor de ghidare în carieră) se răsfrânge asupra nivelului de pregătire a specialiștilor din domeniu, (in)accesibilității fizice, informaționale, tehnico-materiale a serviciilor de ghidare în carieră, calității serviciilor prestate către persoanele cu dizabilități.

La nivel instituțional, prestarea serviciilor și activităților de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități, reprezintă prerogativă a mai multor instituții publice (educaționale, din domeniul ocupării forței de muncă), dar și organizații ale sectorului asociativ. În același timp, se constată o lipsă de comunicare intersectorială eficientă, care să fie utilă pentru persoanele cu dizabilități, din perspectiva alegerii unui traseu profesional și ulterioara angajare în câmpul muncii a acestora. Nu există o delimitare clară a responsabilităților diferitor instituții și diferitor specialiști cu atribuții în domeniul consilierii și ghidării în carieră. Se constată carențe și în asigurarea continuității intervențiilor la toate nivelele (educațional, angajare în câmpul muncii).

Per total, 2/3 dintre tinerii cu dizabilități au beneficiat de ghidare în carieră, într-o formă sau alta, la nivel instituțional. Dintre ei: 59% - în instituții de învățământ, 7% - în cadrul ANOFM, 4% - prin intermediul OSC.

Participarea la activități de ghidare în carieră este mai mare în cadrul instituțiilor de învățământ general (mai ales în ciclul gimnazial), dat fiind faptul că aceasta este obligatorie în curricula educațională. Înafara acestora, ghidarea în carieră în sistemul educațional, este asigurată la nivel postliceal de învățământ, dar deoarece majoritatea persoanelor cu dizabilități se opresc la treapta gimnazială sau liceală, ponderea celor care ajung în nivele mai mari, unde pot învăța și abilități profesionale, este considerabil mai mică. O altă modalitate de accesare a serviciilor de ghidare în carieră în sistemul educațional, este prin intermediul centrelor de ghidare în carieră, acestea însă sunt în număr limitat la nivel de țară și, de regulă, nepregătite să lucreze centrat pe nevoile persoanelor cu dizabilități.

Revenind la formula "într-o formă sau alta" utilizată mai sus pentru cazurile când persoanele cu dizabilități au beneficiat de ghidare în carieră, aceasta a fost intenționat aleasă, tocmai pentru că, în

lipsa unei concepții clare și consolidate de asigurare a ghidării în carieră, activitățile de ghidare au un caracter sporadic și inconsistent.

Din multitudinea de aspecte pe care le poate include un program de ghidare în carieră (informare, autocunoaștere, evaluare abilități și potențial de muncă și stabilirea profilului vocațional, marketing personal), doar unele au fost abordate cu tinerii cu dizabilități. Aceste aspecte nu sunt abordate de o manieră integrată în cadrul unei anumite discipline, ci ca subiecte în cadrul diferite discipline școlare. De regulă, frecvența activităților de consiliere profesională se reduce la cel mult 2 – 3 lecții pe parcursul ciclului educațional, sau intervenții limitate la cateva ore în cazul altor actori responsabili de ghidarea în carieră (ANOFM, OSC; SAP).

Resursele umane nu sunt suficient pregătite să asigure ghidarea în carieră pentru copiii și tinerii cu dizabilități. Personalul responsabil de asigurarea ghidării în carieră nu deține cunoștințele și abilitățile necesare de a lucra cu persoanele cu dizabilități, iar aceste activități se realizează de o manieră generalizată, de obicei, fără a respecta principiile incluziunii și centrării pe persoană.

Pregătirea specialiștilor în domeniul formării profesionale, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități, este o problemă comună a sistemului de instituții publice implicate în ghidarea în carieră. În prezent, pregătirea specialiștilor se realizează în afara unor standarde aprobate și înafara unui program de formare profesională. Deseori domeniul ghidării în carieră rămâne la discreția și disponibilitatea de autoinstruire a specialiștilor.

Deși în ultimii ani se întreprind eforturi importante pe segmentul accesibilității, există carențe serioase la acest capitol. Astfel, problemele se referă la accesibilitatea în infrastructură (clădiri, dotare tehnico-materială etc.), servicii (interpretare în limbaj mimico-gestual, asistență personală, cadru didactic de sprijin etc.), proceduri de lucru, care să permită o asigurare de calitate și eficientă a ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități. Din punct de vedere al accesibilității, persoanele cu dizabilități senzoriale și intelectuale sunt cele mai afectate în accesul la ghidare în carieră.

În cadrul programului de ghidare în carieră al ANOFM, există posibilitatea evaluării abilităților și identificării profilului vocațional al persoanelor cu dizabilități, prin intermediul platformei CASPER pe care o deține Agenția. Dar această platformă este disponibilă doar în mun. Chișinău, deci este mai puțin accesibilă pentru tinerii din alte regiuni (dacă luăm în considerare dificultățile de deplasare (financiare, legate de infrastructura transportului neaccesibilă, necesitatea unei persoane de suport în anumite cazuri) cu care se confruntă în general persoanele cu dizabilități. În plus, aceasta nu este adaptată la nevoile persoanelor cu dizabilități senzoriale.

Ghidarea în carieră este asigurată și prin programele de suport ale unor OSC, dar acestea, deși răspund mai mult nevoilor persoanelor cu dizabilități, datorită expetizei OSC în lucrul cu persoane cu diferite tipuri de dizabilități, sunt totuși puține. Dependența financiară a OSC de resursele donatorilor, nu permite o acoperire suficient de mare a persoanelor cu dizabilități. În plus, cele mai multe aceste OSC, activează în mun. Chișinău, fiind mai greu de accesat de către tinerii din alte regiuni ale țării.

Un rol important în ghidarea în carieră l-ar putea avea părinții/rudele, în special prin formarea abilităților de trai independent, a motivației pentru muncă al tinerilor cu dizabilități. Deseori însă ei nu reușesc să educe aceste calități (acolo unde dizabilitatea permite), deoarece sunt supraprotectivi, neîncredători în potențialul persoanelor cu dizabilități, din comoditate (acolo unde persoana poate realiza munca casnică) sau din alte motive. În plus, părinții nu dispun de cunoștințe specifice domeniului ghidare în carieră. În aceste condiții, orientarea profesională a tinerilor cu dizabilități este deseori neconcordantă cu abilitățile și capacitățile acestora, și cu ce se cere pe piața muncii. Totuși, părinții/rudele reprezintă cea mai importantă sursă de informare despre profesii și de consultare privind posibilitățile de implicare în acțiuni generatoare de venituri pentru tinerii cu dizabilități.

O altă dificultate în contextul asigurării ghidării în carieră a persoanelor cu dizabilități se referă la gândirea stereotipă a actorilor din sistemul educațional și de ocupare a muncii, dar și a părinților și chiar a persoanelor cu dizabilități însele, cu referire la potențialul de muncă al lor. Această gândire stereotipă condiționează lipsa de acțiune pe segmentul ghidării în carieră, sau calitate nesatisfăcătoare a serviciilor de orientare profesională.

Unele dintre barierele descrise, tradiționale, se adaugă și problemele apărute în contextul pandemiei COVID-19. În perioada pandemică organizarea activităților de ghidare în carieră au fost transferate pe online, ceea ce ar putea afecta decizia cu privire la carieră, dar și întregul traseu profesional al tinerilor cu dizabilități.

În pofida tuturor dificultăților, cei mai mulți tineri și-au exprimat mulțumirea față de activitățile de orientare în carieră la care au participat, indiferent de actorul care a prestat serviciile (instituție de învățământ, ANOFM, OSC). Satisfacția generală se explică, mai degrabă, prin faptul că în lipsa unor alternative mai bune, orice gen de intervenție este binevenit. În argumentarea insatisfacției pentru calitatea serviciilor de ghidare în carieră, au fost aduse următoarele afirmații: irelevanța informației furnizate, slaba pregătire a specialiștilor responsabili de ghidarea în carieră, probleme de accesibilitate fizică, informațională, de proceduri și instrumente utilizate în asigurarea procesului de ghidare în carieră.

Necesitatea orientării în carieră a tinerilor cu dizabilități este reiterată atât de tinerii cu dizabilități și părinții acestora, cât și de reprezentanții instituțiilor publice, sectorului asociativ și privat. Toți cei amintiți se arată conștienți de beneficiile ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități, pentru că ar aduce mai multă claritate cu referire la perspectivele de angajare, și ar contribui la șanse mai mari de angajare în activități generatoare de venit, la performanță mai bună la locul de muncă etc.

Participarea în activități de orientare profesională este determinată de necesitatea dobândirii de cunoștințe și aptitudini necesare unui trai decent, prin sporirea șanselor de angajare. În acest context, participanții la studiu și-au exprimat convingerea că ghidarea în carieră pentru persoanele cu dizabilități, este necesar a fi demarată la vârste timpurii (în cadrul sistemului educațional), și susținută ulterior, în cadrul sistemului de ocupare a forței de muncă.

O altă constatare a studiului este că tinerii cu dizabilități dețin informații sumare cu privire la oportunitatea de a beneficia de servicii de ghidare în carieră, inclusiv instituțiile prestatoare de servicii.

Lipsa datelor publice cu privire la numărul persoanelor cu dizabilități beneficiare de servicii de ghidare în carieră comportă dificultăți de estimare a eficienței serviciilor date și a necesității de intervenții în vederea fortificării domeniului. Slaba digitalizare a sistemului public de ocupare creează impedimente în monitorizarea prestării serviciului dat, chiar dacă ANOFM a stabilit indicatorii de monitorizare. Totodată în rapoartele autorităților publice centrale lipsesc date comprehensive și dezagregate cu privire la ghidarea în carieră.

RECOMANDĂRI

1. Instituirea unui comitet de coordonare și monitorizare a politicii în domeniul ghidării și orientării profesionale, cu participarea principalilor actori guvernamentali, neguvernamentali și a persoanelor cu dizabilități;
2. Dezvoltarea unei concepții clare și consolidate de prestare a serviciilor de ghidare în carieră pentru persoanele cu dizabilități
3. Dezvoltarea mecanismelor de implementare a prevederilor legale, care să asigure un acces eficient al copiilor și tinerilor cu dizabilități la serviciile de consiliere și ghidare în carieră, și ulterior pe piața muncii;
4. Revizuirea cadrului normativ în vigoare prin clarificarea aspectelor cu privire la sarcinile diferitor actori, instituții în domeniul ghidării în carieră pentru persoanele cu dizabilități (Legea 105/2018, regulamente ale MEC etc.);
5. Reglementarea serviciilor de suport pentru persoanele cu dizabilități în învățământul post-liceal și instituirea unităților de cadru didactic de sprijin la aceste nivele. Serviciul social de asistență personală ar putea fi extins în sistemul educațional, asigurându-se suportul necesar tinerilor cu dizabilități severe în procesul educațional. Un alt mecanism de asigurare a suportului este contractarea persoanei fizice de către persoana fizică, pentru anumite scopuri;
6. Dezvoltarea unui program de formare profesională inițială și continuă în domeniul ghidării în carieră, în parteneriat dintre MEC și MMPS.
7. Reglementarea domeniului terapiei ocupaționale;
8. Dezvoltarea unor programe de educație parentală în domeniul orientării și ghidării în carieră a copiilor și tinerilor cu dizabilități;
9. Elaborarea standardelor de calificare profesională a specialiștilor antrenați în ghidarea în carieră și dezvoltarea de programe de formare profesională; Instituirea unităților de consilier în ghidare în carieră și reglementarea atribuțiilor acestuia.
10. Fortificarea colaborării interinstituționale (educație, ocupare a forței de muncă, sector privat) în vederea asigurării sinergiei activităților de ghidare în carieră;
11. Finanțarea adecvată a domeniului ghidării în carieră;
12. Dezvoltarea programelor de promovare a ghidării în carieră, inclusiv reflectarea acestei tematici în programele de educație parentală;
13. Digitalizarea serviciului de ocupare în vederea prestării și monitorizării serviciilor de ghidare în carieră din cadrul ANOFM;
14. Transparentizarea datelor cu privire la organizarea și prestarea serviciilor de ghidare în carieră;
15. Accesibilizarea materialelor de ghidare în carieră pe platforma paginilor web ale instituțiilor (CRAP, ANOFM etc.);
16. Adaptarea continuă a programelor educaționale la profilul și necesitățile persoanelor cu dizabilități, în vederea asigurării integrării și menținerii pe piața muncii;
17. Continuarea implementării programelor și măsurilor de susținere a angajării persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii;
18. Integrarea ghidării în carieră la toate nivelurile și ciclurile educaționale, în vederea formării unei capital uman performant;
19. Adaptarea și accesibilizarea instrumentelor aplicate în evaluarea vocațională pentru toate tipurile de dizabilități;
20. Dotarea rețelei instituționale cu materiale și instrumente pentru buna organizare și prestare a serviciilor de ghidare cât mai aproape de persoanele cu dizabilități, având la bază o analiză cost-beneficiu.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Codul Educației al Republicii Moldova Nr.152/2014. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 24.10.2014, Nr.319-324/634, art.28. Disponibil la: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=355156>
2. Comitetul ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități. Observațiile finale referitoare la raportul inițial al Republicii Moldova. 2017. Disponibil: https://msmps.gov.md/wp-content/uploads/2020/07/Observatiile-si-Recomandarile-Comitetului-ONU-pentru-drepturile-pers-cu-dizabilitati-2017-_rom.pdf
3. Conceptul Strategiei de dezvoltare a educației pentru anii 2021-2030 „Educația-2030” și al Programului de implementare. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/concept_strategie_program_de_implementare_educatia_2030.pdf
4. Convenția nr.320 din 30.03.2007 privind drepturile persoanelor cu dizabilități. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=117839&lang=ro
5. Cucer A. Orientarea profesională a persoanelor cu dizabilități – sugestii metodologice. În: univers Pedagogic, nr.4(56), 2017. ISSN 1811-5470. P.53-58
6. Cucer A. Orientarea profesională a persoanelor cu dizabilități. Chișinău, 2019. ISBN 978-9975-48-155-7.
7. Curriculum pentru disciplina opțională clasele a V-a –IX-a *Lectură pentru ghidarea în carieră*. Chișinău, 2017. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/lectura_pentru_ghidare_in_cariera_gimnaziu.pdf
8. Dilion-Strechie M., Cara-Drăguțan A., Ciocan L. Studiu calitativ privind consilierea și ghidarea în acieră a elevilor cu cerințe educaționale speciale în învățământul general și profesional tehnic în Republica Moldova. Chișinău, 2018.
9. Ghid de bune practici privind ghidarea în carieră și consilierea elevilor și tinerilor cu Cerințe Educaționale Speciale. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/pdf_ghid-speranta_12-02-2019_romtipar_1.pdf
10. Hotărârea Guvernului nr.290 din 13.05.2020 cu privire la aprobarea Planului național de acțiuni pe anul 2020 pentru implementarea Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021. În: Monitorul Oficial nr.118-123, art.384, 2020
11. Hotărârea Guvernului nr.523 din 11.07.2011 cu privire la aprobarea Programului de dezvoltare a educației incluzive în Republica Moldova pentru anii 2011-2020. În: Monitorul Oficial nr.114-116, art.589, 2011
12. Hotărârea Guvernului nr.70 din 22.01.2018 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la organizarea programelor de formare profesională tehnică prin învățământ dual. În: Monitorul Oficial, nr. 27-32/80, 2018
13. Hotărârea Guvernului nr.723 din 08.09.2017 cu privire la aprobarea Programului național de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități pentru anii 2017-2022. În: Monitorul Oficial nr.335-339, art.827, 2017. Disponibil la: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=101863&lang=ro
14. Hotărârea Guvernului nr.732/2013 cu privire la Centrul Republican de Asistență Psihopedagogică și Serviciul raional/municipal de asistență psihopedagogică. În: Monitorul Oficial Nr. 206-211 art. 823, 2013
15. Hotărârea Guvernului nr.944 din 14.11.2014 cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020. În: Monitorul Oficial nr. 345-351, art.1014, 2014
16. Hotărârea Guvernului nr.1473 din 30 decembrie 2016 cu privire la aprobarea Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021. În: Monitorul Oficial nr.109-118, art.272, 2017
17. Legea nr.105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj. În: Monitorul Oficial nr.295-308, art.448, 2018 Disponibilă la: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=105474&lang=ro
18. Legea nr.60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. În: Monitorul Oficial nr.155-159, art.508, 2012 Disponibilă la: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=83915&lang=ro
19. Macolci L., Munteanu P. Politici de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități din Republica Moldova. În: Moldoscopia, nr.2(73), 2016. ISSN 1812-2566.p.62-77
20. Matricea de monitorizare la mijloc de termen a realizării obiectivelor și acțiunilor Strategiei de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația-2020”. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/matrice_monitorizare_strategie_educatia_2020.pdf

21. Ordin ME nr. 970 din 10 septembrie 2014 privind crearea centrelor de ghidare în carieră. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordinul_nr_970_din_10.09.14_ghid_metodologic_de_creare_si_functionare_a_centrlui_universitar_de_ghidare_si_consiliere_in_cariera.pdf
22. Ordinul MECC nr.1430 din 25.09.2018, modificat prin ordinul MECC nr.1486 din 13.11.2019, de aprobare a Reperele metodologice privind educația incluzivă în învățământul profesional tehnic. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/repererele_pentru_site.pdf
23. Ordinul Ministerului Educației nr.100 din 26.02.2015 cu privire la aprobarea Metodologiei de organizare și funcționare a Centrului de Resurse pentru Educația Incluzivă din instituția de învățământ preuniversitar. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin_me_nr_100_26_02_2015.pdf
24. Ordinul Ministerului Educației, Culturii și Cercetării nr.02 din 02.01.2018 cu privire la aprobarea Reperele metodologice privind activitatea psihologului în instituțiile de învățământ generale. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin_nr.02_din_02.01.2018_0.pdf
25. Ordinul Ministrului Educației nr.187 din 28.09.2017 pentru aprobarea Regulamentului-tip al instituției de învățământ special. În: Monitorul Oficial, nr.421-427/2017, 2017
26. Ordinul Ministrului Educației nr.840 din 21.08.2015 pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ profesional tehnic secundar. În: Monitorul Oficial, nr.275-280, 2015
27. Ordinul nr.397 din 29.03.2018 cu privire la aprobarea Planului cadru în învățământul primar, gimnazial și liceal, anul de studii 2018-2019. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/plan-cadru_2018-19_c_plasat_pe_site-ul_mecc.pdf
28. Planul-cadru pentru învățământul primar, gimnazial și liceal pentru anul de studii 2021 – 2022. Disponibil la: https://mecc.gov.md/sites/default/files/_plan-cadru_2021-2022_pt_siteul_mecc_plasat_la_20.04.2021.pdf
29. Procedura de ghidare în carieră. Anexă la ordinul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 20 din 28.02.2019. Disponibil: <https://anofm.md/files/documents/Procedura%20de%20ghidare%20%C3%AEn%20carier%C4%83.pdf>
30. Procedura de ghidare în carieră. Anexă la ordinul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 23 din 24.02.2021. Disponibil: https://anofm.md/view_document?nid=19510
31. Proiectul Hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova 2030”, aprobat în 10 iunie 2020. Disponibil: https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/subiect38_2.pdf
32. Raport privind realizarea, în anul 2019, a Strategiei Naționale privind Ocuparea Forței de Muncă pentru anii 2017-2021. MSMPs. Chișinău, 2020. Disponibil: https://msmps.gov.md/sites/default/files/raport_final_sno_fm_2019.pdf
33. Raport social anual 2018, p.34. Disponibil: <https://msmps.gov.md/wp-content/uploads/2020/10/RAPORT-SOCIAL-ANUAL-2018.pdf>
34. Regulament privind activitatea de ghidare și consiliere în carieră, aprobat în cadrul Ședinței Senatului Academiei de Muzică, Teatru și Arte Plastice din 01.02.2017
35. Regulament privind organizarea și funcționarea Centrului Universitar de Informare și Ghidare în Carieră la Universitatea Tehnică a Moldovei – CEGHID UTM, aprobat prin ședința Senatului Universității Tehnice a Moldovei din 27.12.2016, proces verbal nr.4
36. Strategia europeană 2010-2020 pentru persoanele cu handicap: un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere. Disponibil: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A52010DC0636>
37. Strategia privind drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2030 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>
38. Lifelong Guidance in Estonia 2020. Archimedes Foundation, 2020. Disponibil: <http://haridus.archimedes.ee/en/lifelong-guidance-estonia-2020>



Acest material a fost realizat în cadrul Proiectului „Parteneriat transfrontalier pentru ghidarea în carieră incluzivă” nr. 2SOFT/1.1/145, implementat de Keystone Moldova în parteneriat cu Fundația „Alături de Voi” România, finanțat de Uniunea Europeană, în cadrul Programului Operațional Comun România – Republica Moldova 2014-2020, prin intermediul Instrumentului European de Vecinătate (ENI).

Acest material a fost realizat cu sprijinul Uniunii Europene. Conținutul său este responsabilitatea exclusivă a Keystone Moldova și nu reflectă neapărat punctele de vedere a Uniunii Europene sau al Programului Operațional Comun România-Republica Moldova 2014-2020.