

Elena-Ramona RICHÎȚEANU-NĂSTASE

CONSILIERE ȘI ORIENTARE PENTRU CARIERĂ ȘI VIAȚĂ

Fundamente teoretice și metodologice



Tot mai frecvent auzim concepte precum: consiliere (educațională, școlară, a carierei), orientare, dezvoltare personală, coaching sau mentorat. Termenii par atât de diferiți, însă în principiu, ei conțin o formă mai simplă sau mai complexă de consiliere.

Vom porni de la un scurt istoric al consilierii, apoi o să încercăm să clarificăm aceste concepte, ca ulterior să diferențiem consilierea de alte activități similare.

1.1. Scurt istoric al consilierii

Consilierea, în diferite forme și modalități de interpretare are o vechime destul de mare. Primele menționări ale consilierii sunt legate de **consilierea psihologică și psihoterapie**, odată cu lucrările revoluționare ale lui Sigmund Freud (Viena, 1881). Munca sa s-a concentrat asupra ajutării pacienților care sufereau de isterie. Metoda pe care el a propus-o își păstrează și astăzi numele: psihanaliză. Teoria propusă de Freud aduce în prim plan o serie de concepte fundamentale precum elementele structurale ale personalității (sine, eu, supraeu), explică relația dintre conștient, subconștient și inconștient, precum și o serie de stadii ale dezvoltării umane.

Mergând mai departe pe această filieră a consilierii psihologice și terapiei, remarcăm câteva abordări fundamentale: *abordarea psihodinamică* (rafinări ale teoriei lui Freud-Alfred Adler, Carl Jung), *abordări comportamentale* și *abordări umaniste*.

Treptat, se poate remarca o schimbare la nivelul consilierii. În SUA, la începutul sec. al XX-lea, municipalitatea orașului New York îl angajează pe Fr. Parsons să cerceteze și să rezolve problema integrării socioprofesionale

a numărului mare de copii care vagabondau pe străzile New Yorkului. Anul 1907 marchează astfel apariția **consilierii și orientării profesionale**, activitate cu scop diferit față de consilierea psihologică și psihoterapia.

Abordarea propusă are la bază o corespondență a trăsăturilor individului cu un loc de muncă. Fr. Parsons dezvoltă un chestionar și un program de orientare profesională în trei trepte: diagnoza aptitudinilor și capacităților individului, informarea asupra meseriilor disponibile și solicitările acestora și apoi plasarea individului într-o meserie adecvată.

Perioada următoare este marcată de utilizarea tot mai crescută a testelor. E. G. Williamson (univ. Minnesota) a folosit progresele din psihometrie (teste) pentru a dezvolta un model de consiliere profesională. Practic, acest model, „*trait and factor*”, a dominat consilierea până la sfârșitul celui de-al Doilea Război Mondial.

Treptat, s-a impus *teoria nondirectivă* a lui C. Rogers (1942), care oferă o concepție de factură umanistă asupra consilierii: consilierea și psihoterapia centrată pe client.

Mijlocul secolului al XX-lea aduce o serie de schimbări în viziunea asupra consilierii prin apariția unor teorii interesante: *teoriei dezvoltării*, *teoriei imaginii de sine*, *teoriei învățării*. Aceste schimbări aduc în prim plan noi domenii de studiu în consiliere.

Paralel cu ruta „academică”, instituționalizată, s-a dezvoltat o altă rută informală, de asistare și consiliere a individului: **coaching**. Prima folosire a termenului este legată de sport și de anul 1861. Evoluția coachingului prin deplasarea din zona sportului în zona dezvoltării personale, a educației adultului și psihologiei este de dată relativ recentă, dar cu o creștere exponențială.

Preocuparea pentru a oferi servicii de calitate de coaching a făcut posibilă apariția, în anii 1990, a unor asociații profesionale cu rolul de a dezvolta standarde de formare pentru profesia de coach (Association for Coaching, The International Coach Federation, and the European Coaching and Mentoring Council).

Și în ceea ce privește coachingul, există mai multe tipuri: coachingul vieții, al carierei, al afacerii și coaching executiv.

O altă modalitate de consiliere care s-a dezvoltat paralel cu activitatea de coaching și cu care este adesea confundată este **mentoratul**. Și la nivelul mentoratului putem deosebi mai multe tipuri. Larry D. Burlew (1991, pp. 215-216) propune diferențierea dintre mentorul de formare (centrat pe abilitățile profesionale), mentorul educativ (dezvoltă și sprijină individul în schimbarea dorită) și mentorul de dezvoltare (personală și profesională; este un model pentru individ).

Totuși, pe piață coexistă modalități tradiționale de consiliere (individuală, de grup, din perspectivă academică), cu modalități moderne (coaching, mentorat, workshopuri de soft skills cu o componentă de consiliere). Aceste modalități diferite sunt oferite de persoane cu specializări, competențe și grade de profesionalism diferite.

Din dorința de a crește calitatea serviciilor oferite remarcăm în ultima perioadă trecerea de la informal la formal/instituționalizat în ceea ce privește consilierea. Acest aspect are în vedere faptul că, într-un spațiu instituționalizat, se poate solicita o formare/certificare mai clară a specialiștilor care oferă consiliere. Acest aspect a dus însă la două efecte care păgubesc consilierea: standardizarea excesivă a unora dintre serviciile oferite și concentrarea pe obținerea certificărilor necesare. De asemenea, remarcăm un dezechilibru de competențe între formările prin ruta academică și cele prin cursuri de scurtă durată, acreditate de ANC (Autoritatea Națională de Calificări).

Nevoia de armonizare a pieței de consiliere este absolut necesară în condițiile în care aceasta este foarte colorată: specialiști și nonspecialiști, consilieri cu diplomă sau consilieri cu experiență.

1.2. Concepte fundamentale

„Consilierea este o formă de socializare sau învățare socială prin faptul că oferă indivizilor noi experiențe și informații prin care pot să-și contureze mai bine și să-și dezvolte identitatea și imaginea de sine, să se integreze cu succes sau să le faciliteze depășirea unor contexte critice ale vieții” (M. Jigău, 2003, p. 44).

Consilierea este, totodată, un proces complex ce cuprinde o arie largă de intervenții ce impun o pregătire profesională de specialitate. Termenul descrie relația umană de ajutor oferită de un profesionist, consilierul, și o altă persoană care solicită asistență, clientul (Egan, 1990).

Din punctul meu de vedere, **consilierea** reprezintă o formă de asistare și sprijin a individului în devenirea și dezvoltarea sa.

Rolul consilierii este unul *proactiv*, ceea ce înseamnă că își dorește:

- prevenirea situațiilor de criză personală și educațională și;
- urmărește dezvoltarea personală, educațională și socială a indivizilor.

Consilierea școlară este un proces intensiv de acordare a asistenței psihopedagogice elevilor, studenților și celorlalte persoane implicate în procesul educațional (profesori, părinți, autorități școlare).

Rolul consilierii școlare constă în:

- *promovarea stării de bine și a sănătății*: funcționare optimă din punct de vedere somatic, fiziologic, mintal, emoțional, social și spiritual;
- *dezvoltarea personală*: cunoaștere de sine, relaționare interpersonală armonioasă, managementul stresului, tehnici de învățare eficientă, atitudini creative, opțiuni profesionale realiste;
- *prevenția* dispoziției afective negative, a neîncrederii în sine, a comportamentelor de risc, a conflictelor interpersonale, a dificultăților de învățare, a inadaptării sociale, a situațiilor de criză.

Consilierea carierei reprezintă „*procesul de compatibilizare maximă între resursele, cerințele, aspirațiile sau interesele personale ale unui individ și oferta reală din domeniul educației, formării și integrării socioprofesionale*” (Științele educației. Dicționar Enciclopedic, p. 211).

Consilierea vocațională reprezintă ansamblul acțiunilor proiectate, organizate, desfășurate, în procesul educațional cu scopul identificării, stimulării, structurării capacităților specifice și pasiunilor complementare acestor capacități (Dumitru-Tiron Elena, 2005).

Consilierea vocațională are ca obiect identificarea vocației, a aspectului înnăscut, al talentului care să fie apoi sprijinit și stimulat.

„**Mentoratul** desemnează o relație interpersonală de susținere, de schimbare și învățare prin care o persoană cu experiență, mentorul, ajută o persoană mai puțin experimentată să se dezvolte pe plan personal și profesional” (wikipedia online).

Bozeman și Feeney considerau **mentoratul** ca „un proces de transmitere informală a cunoașterii, capitalului social și a suportului psihosocial perceput de cel mentorat ca relevant pentru muncă, carieră sau dezvoltare profesională; mentoratul presupune comunicare informală, de obicei față în față, pentru o perioadă de timp, între o persoană care este percepută a avea cunoștințe relevante, înțelepciune și experiență (mentorul) și o persoană care este percepută a avea mai puține (cunoștințe relevante, înțelepciune și experiență), protejatul” (2007, mentorship, wikipedia online).

Astfel, **scopul mentoratului** este de a stimula și produce dezvoltarea individului în plan personal și profesional (se centrează pe *savoir-être*).

Redăm sintetic în tabelul de mai jos diferențele esențiale între mentorat și coaching (adaptare după Starcewich, Matt M., Friend, Fred L., în Rolfé, Ann, online).

Diferențele între mentorat și coaching

Tabelul 1.1

	Mentor	Coach
Centrare	Pe dezvoltarea personală și profesională	Pe dezvoltarea profesională, în special pe performanță
Rol	Facilitator fără obiective foarte clare, operaționale	Obiective clare, operaționale
Relație	Selecție personală	Obligație a locului de muncă
Sursă de influență	Valoare percepută	Poziție
Rezultate	Afirmare/învățare	Muncă în echipă/performanță
Arena/locul de aplicare	Viața	Legat de sarcinile de muncă

Urmărind definițiile de mai sus putem observa că, indiferent că facem consiliere, coaching sau mentorat, ele cuprind o formă mai simplă sau mai complexă de consiliere. Însă tocmai din cauza acestei penurii a definițiilor și activităților care solicită consiliere este necesar să facem câteva diferențieri:

1. Relația dintre consiliere și psihoterapie:

C. H Patterson identifică patru criterii prin care diferențiază **consilierea de psihoterapie**:

- **Severitatea problemei clientului:** consilierea îi ajută pe oamenii normali să depășească obstacole în calea dezvoltării personalității lor; psihoterapia este o activitate de sprijin a unor persoane a căror dezvoltare emoțională a fost grav afectată.
- **Natura problemei acestuia:** consilierea este centrată pe probleme ale vieții actuale, reale; psihoterapia vizează mai ales probleme de ordin afectiv.
- **Scopurile urmărite în cele două activități:** consilierea se centrează pe formarea unor abilități de a face față situațiilor de viață; psihoterapia urmărește schimbarea personalității pentru a putea trece peste obstacole.
- **Metode și tehnici folosite:** folosesc metode și tehnici similare.

2. Relația dintre consiliere și educație:

- **Timp:** *educația* vizează pregătirea elevului/studentului/adultului pentru viitor; *consilierea* se centrează pe prezentul acestuia.
- **Relația:** în cazul *educației*, relația dintre profesor și elev/student/cursant este una asimetrică (cunoștințe, pregătire); *consilierea* presupune o relație empatică, bazată pe cooperare și pe căutarea împreună a unei soluții la problema clientului.

3. Relația consiliere-orientare

Erdei Ildikó realiza în *Consilierea carierei* (suport de curs, nepublicat, 2007) o diferențiere a consilierii de orientare. Astfel, **consilierea** are caracter interpersonal, nondirectiv, pe când **orientarea** presupune o mai mare directivitate decât consilierea, ea însemnând îndrumare, direcționare spre ceva.

4. Relația consiliere-coaching

Diferența dintre **consilierea carierei** și **coaching** o putem sesiza la *nivelul muncii* unice realizate. Astfel, un consilier al carierei trebuie să aibă competență în domeniul evaluării, intervenției psihologice, diagnoză, pe când un *coach* pentru carieră are expertiză în dinamica organizațională, dezvoltare organizațională și managerială, productivitatea muncii.

Relația de coaching este mai flexibilă decât cea de consiliere, iar intervenția unui coach este, de obicei, de scurtă durată și centrată pe schimbarea unor comportamente după un program bine stabilit. Un coach are stabilit un obiectiv pentru fiecare discuție și își poate desfășura activitatea cu clienții săi și în medii netradiționale pentru consilierea carierei, precum locuințele clienților, locul de muncă al acestora sau chiar în spații publice. Reținem din acest capitol multitudinea de activități în care consilierea poate să apară, precum și rolul de prevenție și dezvoltare a individului.

10.1. Delimitări conceptuale: cariera și consilierea carierei

Cariera înseamnă „îndeplinirea simultană sau secvențială a unui anumit număr de roluri” (Super, 1985, în M. Jigău, 2001, p. 89). Cariera reprezintă o succesiune de roluri ocupaționale pe care individul le ocupă de-a lungul vieții sale și modul subiectiv al individului de raportare la aceste roluri.

Consilierea carierei reprezintă „procesul de compatibilizare maximă între resursele, cerințele, aspirațiile sau interesele personale ale unui individ și oferta reală din domeniul educației, formării și integrării socioprofesionale” (Științele educației. Dicționar Enciclopedic, p. 211)

Herr și Cramer (1996, în UNESCO, 2002, online, p. 5) defineau consilierea carierei ca pe „un proces bazat pe comunicare, în care un consilier și un consiliat/consiliați care se află într-o relație dinamică și colaborativă, centrată pe identificarea și acțiunea asupra scopurilor consiliatului, în care consilierul folosește un repertoriu divers de tehnici și procese pentru a conduce la înțelegerea de sine, a opțiunilor comportamentale disponibile și luarea unei decizii informate a consiliatului care are responsabilitate asupra propriilor acțiuni”.

Indiferent cum o vedem, formă de învățare socială, proces sau serviciu, consilierea carierei țintește să îndrume, să asiste ființa umană spre alegerea și urmărirea unei cariere, a unui traseu profesional. Consilierea carierei vine să-l sprijine pe individ să ia această decizie, să-l sprijine, să-l informeze astfel încât să favorizeze o relație optimă între dorințele individului și cerințele unei profesii.

Consilierea pentru carieră constă în realizarea a patru activități specifice (UNESCO, 2002, online, p. 4):

- a. Ajutarea individului să-și cunoască interesele, valorile, abilitățile și personalitatea;
- b. Punerea la dispoziția acestora a diferite resurse astfel încât să devină mai conștienți de ocupațiile disponibile;
- c. Angajarea clienților (elevi, studenți) în procesul luării deciziilor astfel încât ei să-și aleagă o carieră care se potrivește cel mai bine intereselor, valorilor, abilităților și stilului personal.
- d. Asistarea clienților astfel încât să devină manageri activi ai propriei cariere (incluzând aici tranziția de la o carieră la alta, de la un rol la altul).

Suntem de acord cu această poziție care privilegiază perspectiva educațională a consilierii carierei și care vizează transformarea individului într-un autodidact.

Funcțiile consilierii carierei sunt următoarele:

1. *Funcția investigativă* – se realizează prin ansamblul de activități sistematice realizate cu scopul de a obține date cu privire la structurile de personalitate ale celor orientați și pentru a cunoaște cerințele diverselor profesii.

2. *Funcția informativă* – se realizează de către consilier (de obicei) și se referă la: cerințele diverselor școli/ profesii, cerințele sociale, structura propriei personalități. Mijloace utilizate: procesul de învățământ, orele de dirigiență, vizite la întreprinderi, recomandarea unor modalități de informare independentă (emisiuni radio, T.V., broșuri, cărți, reviste, ziare etc.)

3. *Funcția formativă/ educativă* – constă în realizarea unor acțiuni care să ducă la formularea unor opțiuni vocaționale adecvate și realiste.

4. *Funcția de integrare socioprofesională* – este ultima etapă a pregătirii și totodată o modalitate de verificare a succesului acestei pregătiri (Erdei Ildikó, suport de curs, nepublicat, 2007, p. 9).

Istoria consilierii carierei începe cu teoria lui Frank Parsons (1909), el punând bazele unei abordări încă prezente – teoria trăsătură-factor. Ideea care stă la baza teoriei sale constă în faptul că individul posedă anumite trăsături/factori care corespund cu anumite profesii. Din aceasta rezultă și

existența unor categorii de oameni și, implicit, trăsături care corespund unor meserii.

Astfel, începuturile secolului XX sunt legate de găsirea unor instrumente care să-i ajute pe indivizi să-și identifice atributele, caracteristicile individuale și să le pună în corespondență cu lumea muncii. Principalele instrumente elaborate au fost cele ale lui E. K. Strong și cel al lui Frederick Kuder. Aceste instrumente sunt valabile și astăzi în formele lor revizuite.

Anii '30-'40 au stat sub influența tradiției Minnesota, aceasta acordând o atenție sporită perioadei adolescenței târzii.

Sub impactul celui de-al Doilea Război Mondial, eforturile teoreticienilor și cercetătorilor se îndreaptă asupra elementelor de „proces” din cadrul consilierii carierei. Astfel, apar o serie de teorii asupra deciziilor în carieră, teorii ce accentuează ideea de dezvoltare pe tot parcursul vieții. Toată această perioadă este dominată de consilierea individuală.

Treptat, pornind de la consumul excesiv de timp necesar realizării acesteia, de la observarea aspectelor comune tuturor oamenilor în ceea ce privește alegerea carierei, dar și de la necesitatea realizării consilierii începând cu perioada timpurie apare ideea de programare a activităților de consiliere. Cum s-a realizat această programare? Programarea a însemnat introducerea în *curriculum* a unor activități legate de managementul propriei cariere (informații despre cariere, clarificarea valorilor, exersarea unor abilități cum ar fi cele de luare a deciziilor sau cele de marketing personal), crearea unor *cursuri de scurtă durată* care vizează elemente specifice privind luarea deciziilor (în universități aceasta înseamnă cum să-ți alegi specializarea, cum să-ți găsești un loc de muncă, cum să te cunoști mai bine), precum și realizarea unor *experiențe practice de muncă* (*practică, voluntariat, internship*) pentru explorarea posibilelor cariere. Din păcate, aceste ultime elemente au fost foarte puțin studiate.

Etapă imediat următoare stă sub semnul consilierii adulților. Aici trebuie menționată teoria lui Super a spațiului de viață. Totodată, începe realizarea unor cercetări mai riguroase privind satisfacția muncii, productivitatea muncii, precum și probleme de gen.

Studiile actuale în domeniul consilierii carierei se îndreaptă asupra modalităților cele mai eficiente de folosire a tehnologiilor informatice, dar și asupra analizei factorilor contextuali implicați în alegerea carierei.

P. Plant (1996) evidențiază patru tendințe sau „valuri” în evoluția orientării profesionale / carierei:

- *I val* (începutul secolului XX) – accentul se pune pe testarea psihometrică, consilierul are rolul unui expert care pune diagnosticul necesar pentru stabilirea ocupației ce i se potrivește individului. Scopul orientării profesionale este cel al selecției.

- *al II-lea val* – apare ca reacție la metodele mecaniciste (folosirea excesivă a testelor). În centrul orientării se află subiectul, rolul consilierului fiind de a-și ajuta clientul în procesul de autoexplorare. Unul dintre scopurile importante ale activității de orientare îl constituie desăvârșirea carierei personale.

- *al III-lea val* – se aplică principiile economiei de piață. Orientarea carierei se desfășoară în sensul facilitării pieței și/sau ca o piață în sine. Astfel, datorită concurenței, calitatea serviciilor crește. Unul dintre scopurile majore constă în a face să funcționeze formarea inițială și continuă a resurselor umane astfel încât să susțină creșterea economică. Consilierul acționează ca sfetnic ce trebuie să ajute investițiile de capital uman.

- *al IV-lea val* – are în centrul atenției alegerea carierei ținând seama de probleme etice și de cele legate de mediul înconjurător. Din această perspectivă, consilierul trebuie să ajute clientul ca, în luarea deciziilor privind cariera, să aibă în vedere impactul alegerii sale într-o perspectivă globală și ecologică. În acest sens, consilierul are rolul unui educator (în Erdei Ildikó, suport de curs, nepublicat, 2007, p. 6).

Voi realiza în cele ce urmează o analiză a teoriilor proeminente ale domeniului consilierii carierei urmărind specificitatea fiecărei teorii, conceptele propuse și implicațiile practice ale acestora. Prezentarea acestora va urmări clasificarea teoriilor propusă de Patton și McMahon. Cele două autoare consideră că există **teorii ale carierei centrate pe conținut, teorii centrate pe proces, teorii centrate atât pe conținut, cât și pe proces și teorii integrative ale carierei.**

10.2. Teorii ale carierei

10.2.1. Teorii centrate pe conținut

În esență, teoriile centrate pe conținut prezic opțiunile în carieră pornind de la caracteristicile individuale.

În această categorie, cele două autoare introduc teoria lui Parsons (1909), modelul factorial Big Five (McCrae & John, 1992; Pryor, 1993), teoria tipologică a lui Holland (1966, 1973, 1985, 1987, 1992, 1997) și teoria lui David și Lofquist (1976, 1984). Aceste teorii aparțin abordării mai largi trăsătură-factor. În această categorie de teorii centrate pe conținut sunt introduse și altele care aparțin teoriilor potrivirii dintre persoană și mediu, un exemplu în acest sens fiind teoria lui Brown (1996, 2002) și Bordin (1990).

10.2.1.1. Abordarea trăsătură-factor

Frank Parsons este considerat precursorul orientării vocaționale. El a identificat trei elemente centrale ale selecției unei cariere: autocunoașterea, cunoașterea lumii muncii și „găsirea motivelor întemeiate a relațiilor dintre aceste două grupuri de fapte” (Parsons, 1909, p. 5).

Parsons a dezvoltat și un chestionar de 100 de itemi pentru a fi folosit în procesul de autoevaluare. Pentru cel de-al doilea element, Parsons a folosit liste de ocupații, cursuri ce pot fi urmate pentru respectiva profesie. Cel de-al treilea element identificat de el, „*true reasoning*”, desemnează ideea de alegere întemeiată, motivată care presupune un proces analitic și cognitiv absolut necesar în alegerea unei cariere.

Pornind de la aceste elemente identificate de Parsons, multe teorii s-au centrat pe *conținutul* alegerii carierei, de exemplu pe caracteristicile individului și ale locului de muncă.

Abordarea trăsătură-factor folosește evaluarea psihometrică a elementelor sistemului intrapersonal al clientului (abilități, concepție de sine, personalitate, aptitudini). Rolul consilierului este de a administra instrumente de evaluare, să le interpreteze și să le prezinte clientului. Pornind astfel de la tehnologia oferită de psihologia diferențială (inventare, teste etc.), abordarea

trăsătură-factor a devenit una din cele mai vechi și răspândite teorii ale carierei. Trăsăturile sunt caracteristici individuale care pot fi măsurate prin testare și sunt relativ stabile în timp.

10.2.1.2. Teoriile corespondenței persoană-mediu (Lent, Brown și Hackett)

În literatura de specialitate termenul de „potrivire” este înlocuit uneori cu cel de „congruență” sau „corespondență”.

Deși ambele abordări fac referire la aceeași congruență, dintre persoană și cerințele locului de muncă, ca un indicator predictiv al satisfacției muncii, în abordarea congruenței persoană-mediu, indivizii sunt influențați de mediile în care trăiesc și acestea din urmă, la rândul lor, îi influențează pe indivizii.

Pentru exemplificarea acestei abordări (congruența persoană-mediu) vom prezenta în cele ce urmează două teorii: teoria lui Holland și teoria adaptării/ajustării la locul de muncă a lui Dawis și Lofquist.

Teoria lui Holland a fost propusă în 1959 sub numele de „teorie a alegerii vocaționale” (Holland 1959, 1973, 1992), însă mai recent (1997) numele acesteia s-a schimbat în „o teorie a personalităților vocaționale și mediilor de muncă” tocmai pentru a reflecta rafinările teoretice aduse teoriei sale.

Pentru încadrarea acestei teorii în cadrul abordării corespondenței persoană-mediu, considerăm relevantă următoarea afirmație: „*locurile de muncă schimbă oamenii și oamenii schimbă locurile de muncă*”.

Teoria lui Holland își are originea în ceea ce el numește orientare personală modală sau proces de dezvoltare și oferă o manieră de a descrie oamenii și mediile în care ei trăiesc prin clasificarea lor în șase tipuri.

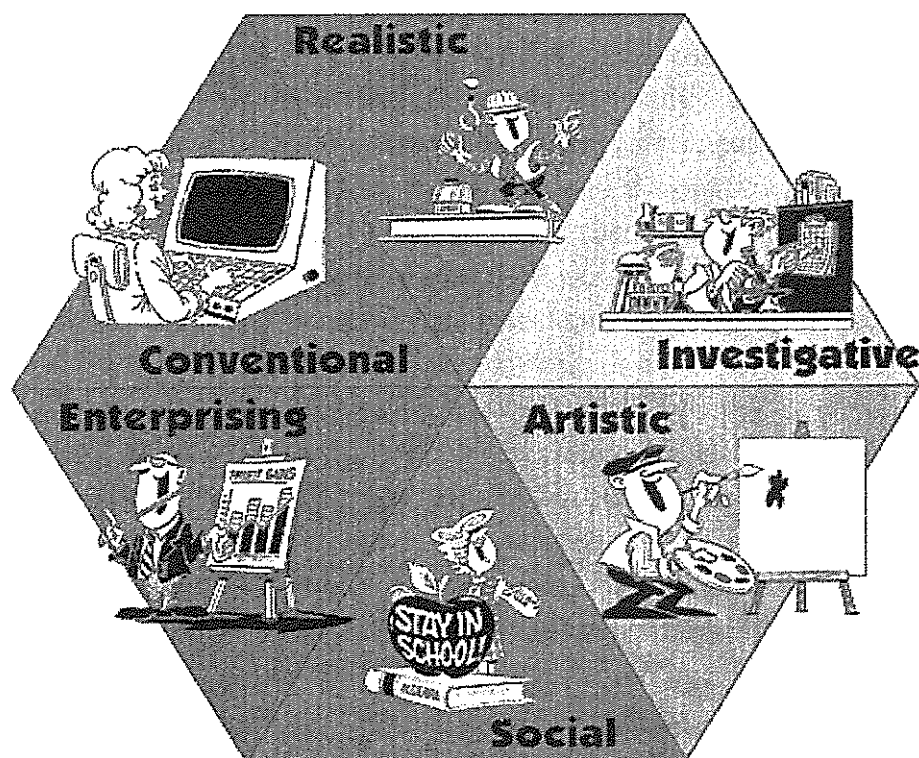
Pornind de la presupunerea că interesele vocaționale sunt un aspect important al personalității și că descrierea acestora este o descriere a personalității individului, Holland propune o tipologie sub forma unei structuri care să organizeze informații despre oameni și medii.

Teoria lui Holland (1997) pornește de la patru presupoziii:

1. În cultura noastră indivizii pot fi caracterizați ca fiind realiști, investigativi, artiști, sociali, antreprenori sau convenționali.

2. Există șase medii modale: realist, investigativ, artistic, social, antreprenorial sau convențional.
3. Oamenii caută medii care îi lasă să-și exercite abilitățile, atitudinile și valorile și să abordeze probleme și roluri agreabile.
4. Comportamentul este determinat de interacțiunea dintre personalitate și mediu (în W. Patton, 2006a, p. 29).

Holland a explicat că indivizii dezvoltă preferințe pentru anumite activități, ca un rezultat al interacțiunii „*culturale și personale cu convârstnicii, cu ereditatea biologică, părinții, clasa socială, cultura și mediul fizic*” (1992, p. 2), și că aceste preferințe devin interese prin care indivizii își dezvoltă competențele. Ca rezultat al intereselor și competențelor, un individ dezvoltă o „*dispoziție personală care-l conduce în a gândi, percepe și acționa în diferite feluri*” (1992, p. 2).



Figură 10.1 Modelul hexagonal al tipurilor de personalitate. Holland

Modelul hexagonal este, de fapt, o reprezentare grafică a celor șase tipuri de personalitate, sub forma unui hexagon, în care fiecare punct de legătură dintre două laturi reprezintă un tip de personalitate. Cele șase tipuri de personalitate sunt: realist, investigativ, artistic, social, întreprinzător și convențional.

Implicațiile practice ale acestui mod de reprezentare grafică constau în faptul că dacă o persoană nu-și poate desfășura activitatea conform propriei personalități, atunci trebuie să-și aleagă domeniile cele mai apropiate. De exemplu, dacă personalitatea individului este de tip social, ariile de interese cele mai apropiate sunt cele de tip artistic și întreprinzător, iar cele mai îndepărtate cele de tip convențional și intelectual (investigativ). Deci, primele vor constitui priorități de interese, iar celelalte sunt ariile cu interese mai scăzute.

Un instrument util, derivat din teoria lui Holland este SDS (Self-Directed Search) care măsoară cele șase tipuri de personalitate. De obicei, un individ are caracteristici din toate cele șase tipuri de personalitate, însă pentru un profil se folosesc primele trei. Apoi, pentru fiecare tip de personalitate se realizează o corespondență cu un loc de muncă și un anumit mediu care i s-ar potrivi individului. Fiecare tip de personalitate, împreună cu caracteristicile de bază și mediile ocupaționale, corelate, sunt prezentate sintetic.

Teoria ajustării la locul de muncă este similară teoriei lui Holland prin faptul că se pune accentul pe interacțiunea persoană-mediu și pune accentul pe patru concepte: *abilitate, valoare de întărire, satisfacție și corespondență persoană-mediu* (Dawis, 1994, p. 34).

Conform acestei teorii, un individ are cerințe sau nevoi față de locul de muncă și, de asemenea, locul de muncă are cerințe sau nevoi de la angajat. Situația în care această interacțiune este reciproc satisfăcătoare, adică atât cerințele și nevoile individuale, cât și cerințele locului de muncă sunt realizate este descrisă ca fiind o situație de *corespondență*.

În cadrul locurilor de muncă există o serie de *întăritori* precum: avansările, securitatea, colegii de muncă, realizări, statutul social și varietatea.

În cadrul acestei teorii sunt analizate și concepte precum *abilitățile, valorile și nevoile*. Dacă primele două sunt considerate ca fiind relativ stabile în timp și oferă informații despre structura personalității (măsurabile cu

ajutorul instrumentelor), ultima (nevoile) e considerată ca fiind schimbătoare în timp, ca un răspuns la situații.

Ajustarea muncii este un proces dinamic și continuu între individ și mediu, fiecare încercând să satisfacă și să fie satisfăcut. Durata persistenței comportamentului de ajustare definește nivelul de perseverență a angajatului (Dawis, 1996, p. 87).

Modelul psihodinamic al alegerii carierei propus de Bordin oferă o sinteză a aplicațiilor teoriilor psihodinamice la alegerea carierei, plecând de la copilăria timpurie pentru a înțelege motivația pentru muncă. Una din premisele lui Bordin este aceea că indivizii caută plăcere/distracție în muncă, precum și în alte aspecte ale vieții.

Teoria lui Bordin explică implicarea personalității în dezvoltarea carierei, dar și influența altor factori: economici, culturali, geografici sau accidentali.

Atunci când ia o decizie, individul realizează o evaluare a posibilității de succes bazându-se pe satisfacția intrinsecă care include: „*curiozitatea, precizia, puterea, expresivitate, grija pentru bine și rău, dreptatea, precum și grija*” (Bordin, 1990, în W. Patton, 2006a, p. 114)

Bordin recomandă folosirea în consilierea carierei a unor metode specifice abordării psihodinamice: metoda analizei viselor, analiza sentimentelor clientului, metoda fanteziei ghidate sau istoriile de viață.

Teoria bazată pe valori a lui Brown consideră valorile a fi „*credințe care sunt trăite de individ ca standarde referitoare la modul propriu de a funcționa*” (în W. Patton, 2006a, p. 39).

Fundamentul teoriei lui Brown pleacă de la ideea conform căreia fiecare individ dezvoltă un număr relativ mic de valori care dictează modelele „*cognitive, afective și comportamentale*” (Brown, 1996, p. 341). Pe măsură ce valorile se formează, ele se cristalizează și prioritizează în mintea individului constituind un sistem de valori. Pentru a lua decizii este necesară existența acestui sistem de valori.

Conform acestei teorii, rolul consilierului este de a evalua cristalizarea și prioritizarea valorilor precum și probleme legate de rolurile îndeplinite. Acest lucru atrage atenția și asupra legăturii dintre consilierea carierei și consilierea personală.

10.2.2. Teorii centrate pe proces

Teoriile care au pus accentul pe etapele și procesul dezvoltării carierei sunt cunoscute sub numele de *teoriile dezvoltării*. Patton și McMahon (2006c, p. 49) încadrează următoarele teorii în cadrul abordării centrate pe proces: Ginzberg și a colegilor lui (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad și Herma, 1951; Ginzberg, 1972, 1984), Super (1953, 1957, 1980, 1992, 1994), Savickas (2001, 2002, 2005), Tiedeman și O'Hara (1999), Tiedeman (1990), Miller-Tiedeman și Tiedeman (1999) și Gottfredson (1981, 1996, 2002, 2005).

10.2.2.1. Teoria lui Ginzberg, Ginsburg, Axelrad și Herma

Recunoscând faptul că alegerea vocațională este influențată de patru aspecte esențiale: factorul *realitate* (constrângerile pieței muncii și presiunile mediului), *procesul educațional* (restricții/opportunități), *factorul emoțional* (interacțiunea cu mediul și satisfacția muncii) și *valorile individuale* (nevoia de a le satisface prin alegerea carierei), această teorie consideră că alegerea carierei este realizată treptat, se dezvoltă.

Ginzberg și colegii au analizat conceptul de alegere a carierei ca un proces de dezvoltare ce are loc în trei etape. Astfel, începând cu preadolescența și până la maturitatea timpurie, indivizii trec prin trei etape: *fantezie*, *tentativă* și *stadiul realist*. În *stadiul fantezist*, copilul crede că poate realiza orice ocupație („*eu voi fi...*”). La această vârstă totul este posibil. Începând cu anii preadolescenței și pe tot parcursul liceului (12-18 ani, etapa *tentativelor*), individul își definește interesele, valorile, abilitățile („*îmi place..., sunt bun la..., acest lucru este important pentru mine*”). Această etapă are, la rândul ei, patru subetape: *interes*, *capacitate*, *valoare* și *tranzitie*. Efectul acestei etape constă în faptul că adolescentul începe procesul de alegere a unei cariere, recunoaște consecințele și responsabilitatea alegerii sale. Ginzberg mai menționează că în această etapă are loc și conștientizarea valorilor legate de muncă. *Stadiul realist* (care se întinde de la jumătatea adolescenței și până la maturitatea timpurie) are trei subetape: *explorare*, *cristalizare* și *specificare*. În subetapa *explorare* individul începe rafinarea alegerii bazându-se pe ceea ce-i place, pe abilitățile sale („*vreau să știu mai multe despre asta*”). În subetapa *cristalizare* alegerea ocupațională este făcută

(„încep să-mi fac o imagine clară despre ceea ce vreau”), iar în cadrul *specificării* individul urmărește experiențele educaționale necesare pentru a-și atinge scopul în carieră. Osipow și Fitzgerald (1996, p.29) sintetizau astfel stadiul realist: „indivizii ajung să-și integreze preferințele și respingerile cu capacitățile și ajung să-și tempereze aceste două variabile cu valorile societății și cele personale”.

10.2.2.2. Teoria alegerii vocaționale a lui Donald E. Super cuprinde șase etape de dezvoltare: *etapa de cristalizare* (14-18 ani), *etapa de specificare* (18-21 ani), *etapa de implementare* (21-24 ani), *etapa de stabilizare* (24-35 ani), *etapa de consolidare* (35-55 ani), *pregătirea pentru pensionare* (de la 55 ani).

În interiorul fiecărei etape, Super a propus sarcini de dezvoltare specifice. Wendy Patton și Mary McMahon menționează principiile care stau la baza teoriei lui Super. Acestea sunt următoarele:

1. Oamenii se diferențiază prin abilități, personalitate, nevoi, valori, interese, trăsături și concepție de sine.
2. Oamenii sunt calificați, în virtutea acestor caracteristici pentru anumite ocupații.
3. Fiecare ocupație solicită un model specific de abilități și trăsături de personalitate, cuprinzând anumite grade de toleranță pentru a permite o varietate de ocupații pentru un individ, dar și o varietate de indivizi pentru o ocupație.
4. Preferințele și competențele vocaționale, situațiile în care oamenii trăiesc și muncesc precum și concepțiile de sine se schimbă pe măsura trecerii timpului și acumulării experienței deși, concepțiile de sine, ca produs al învățării sociale sunt relativ stabile din adolescența târzie până în maturitatea târzie, oferind astfel o anumită continuitate în alegere și adaptare.
5. Acest proces de schimbare poate fi sumarizat într-o serie de etape ale vieții (un „maxiciclu”), caracterizate ca o secvență de creștere, explorare, stabilizare, menținere și declin. Aceste etape pot fi împărțite în: (a) etapa de explorare: fantezie, tentativă și realism și (b) etapa de stabilizare: testare și stabilire. Un „miniciclu” are loc în tranziția de la o etapă la alta sau de fiecare dată când individul este

destabilizat de o reducere a forței, boală sau alte evenimente socioeconomice sau personale. Astfel de destabilizări implică reexplorări și restabilizări.

6. Natura modelului carierei – nivelul ocupațional obținut și secvența, frecvența și durata încercărilor și a locurilor de muncă stabile – este determinat de nivelul socioeconomic al părinților, abilitățile mentale, educație, aptitudini, caracteristici de personalitate (nevoi, valori, interese, trăsături și concept de sine) și oportunitățile la care este expus.
7. Succesul în a face față cerințelor mediului și organismului într-un anumit context și într-o anumită etapă a carierei depinde de capacitatea individului de a face față acestor cerințe (adică de maturitatea în carieră). Maturitatea în carieră se prezintă ca o constelație de caracteristici fizice, psihologice și sociale.
8. Maturitatea în carieră este un construct ipotetic. Pentru a evalua maturitatea carierei poate fi luat drept criteriu realismul. Acest lucru se poate determina prin compararea conceptului de sine ocupațional cu identitatea vocațională și cu realitatea preferinței ocupaționale.
9. Dezvoltarea pe parcursul etapelor vieții poate fi ghidată prin facilitarea maturizării abilităților și intereselor, prin ajutorul acordat în testarea reală a acestora și în dezvoltarea conceptului de sine.
10. Procesul dezvoltării carierei constă în dezvoltarea și implementarea conceptelor ocupaționale de sine.
11. Procesul dezvoltării carierei este o sinteză sau un compromis între factorii individuali și cei sociali, între conceptul de sine și realitate.
12. Satisfacția muncii și satisfacția vieții depinde de maniera în care un individ consideră că aceasta (cariera) corespunde abilităților, nevoilor, valorilor, intereselor, trăsăturilor de personalitate și conceptului de sine.
13. Gradul de satisfacție pe care oamenii îl obțin din muncă este proporțional cu gradul în care ei au fost capabili să-și implementeze concepția de sine.
14. Munca și ocupația oferă o centrare pe organizarea personalității pentru cei mai mulți oameni, deși pentru unele persoane această centrare este periferică, incidentală sau inexistentă (W. Patton,; M. McMahon, 2006c, pp. 53-57).

În 1990 a propus „modelul arcadei” sau „un model segmentat al determinantilor în carieră” (2001, p. 200). Prezentăm și noi mai jos acest model. Determinanții personali sunt prezentați în partea stângă a arcadei și include factori personali cum sunt: interese, valori, nevoi, inteligență, aptitudini speciale și aptitudini. Determinanții situaționali sunt prezentați în coloana din dreapta și includ factorii contextuali precum grupul de egali, școala, familia, comunitatea, societatea, piața muncii și economie. Pe arcadă sunt prezentate alte elemente centrale: etapele dezvoltării, rolul conceptului de sine și în centru arcadei – sinele care reunește toate variabilele. Elementele acestui model trebuie înțelese ca fiind într-o continuă interacțiune.

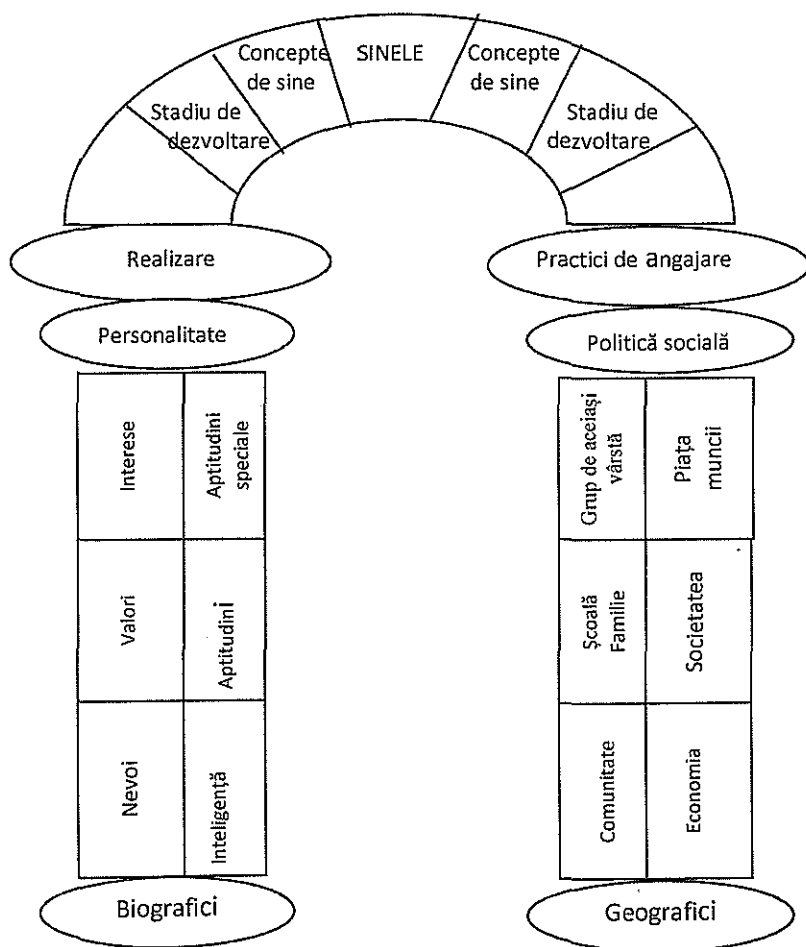


Figura 10.2 Arcada determinantilor carierei. D. E. Super

Teoria lui Super oferă o explicație largă și interesantă a alegerii carierei și suntem de acord în cea mai mare parte cu ea. Singurul dezavantaj pe care noi îl remarcăm este faptul că Super tratează factorii exteriori ca factori obiectivi, pe când noi considerăm că aceștia trebuie să fie studiați tot într-o manieră subiectivă, prin filtrul personal al individului. Piața muncii, factorii geografici sau economici afectează alegerea carierei individului doar în măsura în care individul conștientizează efectele directe asupra sa.

Teoria lui Savickas. Construcția carierei pornește de la ideea conform căreia individul își construiește cariera prin „*impunerea unei semnificații asupra comportamentului lor vocațional și asupra experiențelor ocupaționale*” (Savickas, 2005, p. 43).

Teoria sa încorporează aspecte diferențiale, ale dezvoltării și dinamice asupra carierei. El pretinde a prezenta în teoria sa ce?, cum? și de ce? -urile dezvoltării carierei prin cele trei elemente pe care le propune: *personalitatea vocațională, adaptabilitatea carierei și temele vieții*.

Teoria sa poate fi expusă în 16 propoziții, care reprezintă o rafinare a teoriei lui Super (în W. Patton; M. McMahon, 2006c pp. 62-64):

1. O societate și instituțiile sale structurează cursul vieții unui individ prin rolurile sociale.
2. Ocupațiile oferă un rol corelativ și o centrare pe personalitatea organizațională pentru cei mai mulți oameni deși, pentru mulți oameni, această centrare este periferică, incidentală sau nu există.
3. Modelul carierei unui individ – nivelul ocupațional obținut, frecvența precum și durata jobului este determinată de nivelul socioeconomic al părinților, educația acestora, abilități, trăsături de personalitate, concepte de sine și adaptabilitatea carierei în funcție de oportunitățile oferite de societate.
4. Oamenii se diferențiază în ceea ce privește caracteristicile lor vocaționale prin abilități, trăsături de personalitate și concepte de sine.
5. Fiecare ocupație solicită un model diferit de caracteristici vocaționale, cu toleranțe destul de mari pentru a permite o varietate de indivizi pentru fiecare ocupație.

6. Oamenii sunt calificați pentru o varietate de ocupații datorită caracteristicilor vocaționale și cerințelor ocupaționale.
7. Succesul ocupațional depinde de grupul în care indivizii găsesc în rolurile lor de muncă, ieșiri adecvate pentru caracteristicile lor vocaționale proeminente.
8. Gradul de satisfacție obținut de un individ la locul de muncă este proporțional cu gradul în care aceștia își implementează conceptul de sine.
9. Procesul construcției carierei este esențial în dezvoltarea și implementarea concepțiilor de sine vocaționale în roluri de muncă. Conceptul de sine se dezvoltă prin intersecția aptitudinilor moștenite, make-up fizic, oportunități de a observa și juca roluri diferite și evaluarea măsurii în care rezultatele acestor jocuri de rol sunt aprobate de colegi și superiori. Implementarea conceptului de sine vocațional presupune o sinteză și un compromis între factorii individuali și cei sociali.
10. Deși concepțiile de sine vocaționale devin stabile după perioada adolescenței târzii, concepțiile de sine și preferințele vocaționale se schimbă cu timpul și experiența.
11. Procesul schimbării vocaționale poate fi caracterizat ca un maxiciclu al etapelor vieții, caracterizat ca evolutiv în perioadele de creștere, explorare, stabilizare, management și dezangajare. Cele cinci etape sunt împărțite în perioade marcate de sarcini vocaționale de dezvoltare, pe care indivizii le resimt ca așteptări sociale.
12. Un miniciclu de creștere, explorare, stabilizare, management și dezangajare se produce în tranziția de la o etapă la alta sau când individul este destabilizat de evenimente socioeconomice sau personale.
13. Maturitatea vocațională este un construct psihologic care denotă gradul de dezvoltare vocațională a individului de-a lungul unui continuum al etapelor carierei de la creștere la dezangajare. Dintr-o perspectivă societală, maturitatea vocațională a unui individ poate fi definită operațional prin compararea sarcinilor de dezvoltare care sunt întâlnite cu cele așteptate bazându-ne pe vârsta cronologică.

14. Adaptabilitatea carierei este un construct psihosocial care denotă ușurința și resursele unui individ de a face față sarcinilor de dezvoltare vocațională curente și anticipate.
15. Construcția carierei este susținută de sarcini de dezvoltare, tranziții ocupaționale, traume ocupaționale și produsă de răspunsul la aceste schimbări.
16. Construcția carierei, la orice etapă poate fi însoțită de conversații care explică sarcinile de dezvoltare și tranzițiile ocupaționale, exerciții care întăresc fitnessul adaptiv și activități care clarifică și validează concepțiile de sine.

Prima componentă a teoriei construcției carierei – *personalitatea vocațională* este definită ca fiind alcătuită din abilitățile, nevoile, valorile și interesele legate de carieră ale individului.

Cea de-a doua componentă a teoriei sale este *adaptabilitatea carierei*. Un individ *adaptiv* este caracterizat ca fiind:

- a) îngrijorat în legătură cu viitorul lui ca angajat;
- b) control personal crescut asupra viitorului vocațional;
- c) manifestă curiozitate prin explorarea sinelui și a diferitelor scenarii;
- d) încrezător în urmărirea aspirațiilor.

Temele de viață, cea de-a treia componentă a teoriei, reprezintă elementele narative care au în vedere explicații legate de comportamentul legat de carieră. Explorarea acestor elemente se poate realiza cu ajutorul povestirilor. Prin intermediul acestora individul se exprimă pe sine și se contextualizează în termeni de timp, loc și rol.

Asemănător lui Super, Tiedeman și O'Hara propun un model al deciziei în carieră bazat pe teoriile dezvoltării în șapte etape: *explorarea* (14-18 ani), *cristalizarea* (18-21 ani), *alegerea* (18-25 ani), *inducția* (21-30 ani), *reformarea* (21-30 ani) și *integrarea* (30-40 ani). Tiedeman și O'Hara (1963) a văzut dezvoltarea carierei ca un proces de diferențiere a identității de sine. Contribuția unică a lui Tiedeman constă în accentul pus pe restructurarea cognitivă a persoanei din „*înăuntru spre afară*”, factorii esențiali fiind influența factorilor biologici, sociali și situaționali.

O contribuție interesantă a celor doi autori o reprezintă cea legată de limbajul folosit de un individ pentru a vorbi despre cariera sa. Autorii consideră că acest limbaj oglindește sinele și este o măsură a stadiului atins în carieră. Indivizii pot să-și definească carieră în două perspective: *realitatea personală* și *realitatea comună* (noțiune similară cu expectațiile externe). Pentru a avansa, oamenii trebuie să devină conștienți de diferențele între cele două realități.

O altă teorie care poate fi considerată a fi centrată pe aspecte de proces este teoria *aspirațiilor ocupaționale* propusă de Linda Gottfredson (1981).

Aspirațiile ocupaționale se dezvoltă încă din copilărie și reflectă eforturile individului de implementare a conceptului de sine.

Abordând conceptele majore ale teoriei sale, L. Gottfredson consideră că pe lângă concepția de sine, indivizii au imagini ale ocupațiilor organizate în ceea ce se numește harta cognitivă a ocupațiilor. Criteriile ce stau la baza acestei hărți sunt masculinitate-femininitate, nivelul prestigiului profesional și mediul de muncă (în Duane, Brown, 2002, p. 78).

L. Gottfredson susține faptul că oamenii doresc locuri de muncă compatibile cu propria imagine de sine, iar *determinanții-cheie ai dezvoltării imaginii de sine* sunt: clasa socială din care face parte individul, nivelul de inteligență, experiențele avute, stereotipurile de gen.

Această *teorie a circumscrierii și compromisului* propusă de L. Gottfredson sugerează că în procesul acesta de compatibilitate/corespondență dintre concepția de sine și alegerea ocupațională sunt importante patru *proces de dezvoltare*: creștere cognitivă, autocreație (dezvoltare de sine), eliminarea progresivă a alternativelor nedorite (circumscriere) și recunoașterea și acomodarea la constrângerile externe asupra alegerii vocaționale (compromis).

Perspectiva teoretică pe care eu o propun în această lucrare pornește de la teoriile lui Savickas, Tiedeman și O'Hara dar și L. Gottfredson, în sensul că acord o atenție sporită construcției carierei (explorării personalității vocaționale, nivelului adaptabilității carierei – corolar profilului stabil al hărții personale a carierei), consilierii individului în sensul propus de Tiedeman („în a înțelege modul propriu de organizare și al mediului”) prin explorarea hărților personale a carierei indivizilor legate de construcția carierei lor.

Totuși, perspectiva adoptată va încerca să meargă atât în direcția explorării procesului construcției carierei, cât și în direcția identificării caracteristicilor personale care-i orientează spre o anumită carieră. Deci, vom încerca o abordare care să îmbine procesul cu conținutul.

10.2.3. Teorii centrate pe conținut și pe proces

În perioada anilor '80 - '90 are loc o reconsiderare a teoriilor asupra carierei. Remarcând slaba putere de explicație a teoriilor dezvoltării sau a celor care vizează corespondența persoană-mediul, „noile” teorii s-au centrat *atât pe proces, cât și pe conținut*, incluzând aici interacțiunea dintre acestea și rolul cogniției în acest proces.

Teoriile elaborate în această perioadă cuprind **teoria învățării sociale** (Krumboltz, 1979, 1994; Krumboltz&Henderson, 2002; Mitchell & Krumboltz, 1990, 1996), o teorie bazată pe **modelul social-cognitiv** (Lent, 2005; Lent, Brown&Hackett, 1994, 1996, 2002; Lent&Brown, 1996, 2002; Lent&Hackett, 1994) și modele de **procesare cognitivă a informației** (Peterson, Sampson&Reardon, 2002; Peterson, Sampson, Reardon&Lentz, 1996, 2000, 2002; Peterson, Lumsden, Sampson, Reardon&Lentz, 2002).

Alături de aceste modele, W. Patton și M. McMahon (2006c, p. 77) includ și abordarea dezvoltării contextuale (Vandracek, Lerner & Schulenberg, 1996), abordarea contextuală (Valch&Young, 2002), teoria trebuințelor (A. Roe, 1956, Roe&Lunneborg, 1990).

Abordarea cognitivă bazată pe procesarea informației. Peterson, Sampson, Reardon și Lentz (în Career development theory and process, online) propun o **abordare cognitivă bazată pe procesarea informației** (modelul CIP), care descrie trei domenii ale alegerii unei cariere.

Acest model urmărește să prezinte un ghid pentru „*procesul efectiv de gândire și memorie implicat în rezolvarea de probleme legate de carieră și în luarea de decizii în carieră*” (W. Patton, M. McMahon, 2006c, p. 86). Scopul acestui model este de a asista indivizii în a deveni mai buni soluționatori de probleme și mai buni decidenți în probleme de carieră. Modelul CIP este conceput sub forma unei piramide, având la bază autocunoașterea și cunoașterea ocupațională. Aceste două aspecte constituie

domeniul *cunoaștere*. Următorul nivel reprezintă *domeniul luării deciziilor*, compus din cinci abilități (CASVE): *comunicare* (identificarea unei lacune), *analiză* (legarea problemei de componentele sale), *sinteză* (crearea de alternative), *valorificare* (prioritizarea acelor alternative) și *executare* (formarea strategiilor). Cel de-al treilea domeniu este cel al procesării executive care se centrează pe *metacogniție*. Acest domeniu reprezintă, de fapt, partea de monitorizare/evaluare a procesului (cum funcționează, cum poate fi îmbunătățit, ce ajustări trebuie făcute).

10.2.3.1. Teoria luării deciziilor a lui Krumboltz (1979). Pornind de la ideea influenței interacțiunii individ-mediu asupra alegerilor în carieră, Krumboltz consideră că această interacțiune este importantă prin prisma învățării pe care indivizii o realizează în acest context. Astfel, teoria sa pleacă de la teoria social-cognitivă a lui Bandura, Krumboltz punând accent pe experiențele de învățare (directe sau nu) care conturează ocupația unui individ.

Teoria învățării stipulează două tipuri de învățare. Prima dintre ele este *învățarea instrumentală*, în care individul este recompensat sau pedepsit pentru comportamentul său; comportamentul recompensat va fi repetat de individ, iar cel pedepsit ar trebui să scadă. Al doilea tip de învățare îl reprezintă *învățarea asociativă*, în care unui lucru neutru i se asociază un stimul emoțional. Prin această asociere, stimulul neutru devine pozitiv sau negativ.

Krumboltz consideră că fiecare individ are un mod unic de a învăța și, prin urmare, de a alege o carieră, experiențele unice de învățare ale unui individ conducându-l pe acesta la alegerea unei cariere.

Mitchell și Krumboltz subliniază *patru factori care influențează drumul în carieră* al unui individ (J. L. Swanson, N. A. Fouad, 1999, pp. 104-105): Primul factor care influențează drumul în carieră îl reprezintă zestrea genetică a individului și abilitățile speciale pe care le-a moștenit. Mitchell și Krumboltz (1996) consideră că experiențele de învățare interacționează cu abilitățile înnăscute, astfel încât orice individ să aibă oportunități pentru a-și dezvolta abilitățile. Al doilea factor care influențează drumul în carieră are în vedere condițiile de mediu și evenimentele. Aceste evenimente nu depind, de

cele mai multe ori, de voința individuală. Cei doi autori listează doisprezece astfel de condiții: oportunitățile de muncă, politici sociale, legislația privind munca, recompense, evenimente fizice, resurse naturale, dezvoltări tehnologice, schimbări în organizarea socială, resurse și educația în familie, sistemul educațional și comunitatea. Cel de-al treilea factor vizează experiențele de învățare (instrumentale sau asociative). Cel de-al patrulea factor implicat în luarea deciziilor îl reprezintă abilitățile legate de sarcină. Aceste abilități sunt legate de expectanța performanțelor, obișnuințele legate de muncă, procese cognitive și răspunsuri emoționale.

Conform acestei teorii, cei patru factori descriși mai sus interacționează astfel încât rezultatul constă în formularea de generalizări care se pot referi la sine sau la lume. Generalizările pe care indivizii le fac despre sine se numesc *generalizări autoobservate*. Aceste generalizări vizează atitudinile, obișnuințele legate de muncă, valori, interese, nivelul abilităților. Aceste generalizări sunt rezultatul învățării.

Krumboltz consideră că indivizii își vor manifesta preferința pentru o ocupație dacă reușesc să realizeze sarcini pe care le consideră tipice pentru ocupația respectivă și dacă au fost întărite modele de rol pentru acele activități.

Mitchell și Krumboltz accentuează rolul consilierilor pentru carieră care trebuie să-i ajute pe indivizi să-și exploreze interesele, să-i pregătească pentru a schimba sarcinile de muncă și să-i facă capabili să acționeze. Pentru a realiza acest proces de învățare (consilierea este văzută ca un proces de învățare) ei sugerează și o serie de instrumente: inventarul credințelor în carieră (CBI), interviuri structurate, simulări, judecăți comportamentale și feedback, întărire simplă, modele de rol, filme sau programe ghidate pe computer.

10.2.3.2. Teoria social-cognitivă a carierei (Lent, Brown și Hackett)

se diferențiază de altele prin centrarea pe construcțiile personale pe care oamenii le acordă evenimentelor legate de luarea deciziilor. Această teorie pornește de la teoria social-cognitivă a lui Albert Bandura, teorie aplicată în psihologia vocațională pentru a explica modul în care se dezvoltă interesele, cum se fac alegerile în carieră și cum putem determina nivelul de performanță a unui individ.

Bandura consideră că autoeficacitatea (concepția indivizilor asupra încrederii de a realiza o sarcină) se poziționează între ceea ce știu și modul cum vor acționa, iar credințele individului în abilitatea de a realiza sarcinile ajută la determinarea acțiunilor care le vor întreprinde. Teoria propusă de Lent, Brown și Hackett promovează concepte precum: autoeficacitate, expectație și scopuri personale.

Autoeficacitatea (J.L. Swanson, N. A. Fouad, 1999, p. 126) se construiește prin intermediul a patru surse:

- a. Realizări și performanțe personale
- b. Învățare temeinică
- c. Persuasiune socială
- d. Reacții și afinități psihologice.

Aceste surse conlucrează astfel încât individul are succes. Acest lucru întărește autoeficacitatea percepută sau credința în succese viitoare, individul continuând să se implice în acele tipuri de activități. Factorii contextuali joacă un rol semnificativ. Astfel, dacă individul consideră că sunt obstacole puține în atingerea succesului în carieră, acest lucru întărește alegerea carierei respective. Dacă însă obstacolele percepute sunt semnificative, interesul pentru cariera respectivă va scădea.

Autoeficacitatea nu trebuie confundată cu expectanța rezultatelor. Autoeficacitatea și *expectanțele* sunt constructe ale individului și, prin urmare aceste percepții pot fi sau nu reale. O idee importantă a teoriei are în vedere faptul că, în luarea deciziilor, indivizii acționează mai curând sub efectul percepțiilor personale decât sub acțiunea realității.

Lent, Brown și Hackett (1994) au propus un model care să explice și să prezică comportamentul alegerii carierei. Modelul lor împărțit în trei părți unifică interesele, alegerile și performanța cu modelul social cognitiv al lui Bandura.

Autorii acestei teorii consideră că și o serie de variabile individuale și demografice interacționează cu variabilele contextuale și de mediu pentru a influența experiențele de învățare care joacă un rol important în formarea credințelor legate de autoeficacitate.

Variabilele contextuale sunt folosite în cadrul acestei teorii ca și motive pentru a explica de ce un individ nu urmărește o anumită carieră. Aceste variabile sunt considerate obstacole în cale alegerii unei cariere,

proces ce implică „*alegerea unui scop, acționarea în vederea realizării scopului și consecințele acestei acțiuni*” (J.L. Swanson, N. A. Fouad, 1999, p. 129).

În cadrul abordării propuse de mine la finalul acestui capitol voi integra conceptul de eficacitate percepută de sine și chiar balanța aspirații-așteptări la nivelul individului.

10.2.4. Teorii holistice/integrative asupra carierei

Osipow remarca că „*cei mai mulți autori au ales să sublinieze rolul a una sau două variabile în teoriile lor, dar toți au recunoscut existența mai multor factori care acționează pentru a influența dezvoltarea carierei*” (1983, p. 313).

Literatura de specialitate reflectă complexitatea multifacetată a conceptului de dezvoltare a carierei, însă până recent eforturile în direcția sintetizării teoriilor au fost minime. Brown (în W. Patton, M. McMahon, 2006c, p. 148) sublinia în acest sens că „*integraționiști*” și „*constructiviști*” sunt conducătorii-cheie actuali în construcția teoriei asupra dezvoltării carierei.

10.2.4.1. Teoria sistemică a consilierii carierei a fost propusă de **McMahon și Patton**, care încă din 1999 realizează o reconsiderare a consilierii pentru carieră din perspectiva teoriei sistemelor.

Cele două autoare critică maniera clasică/tradițională aplicată în teoria carierei, și anume centrarea pe anumite aspecte specifice ale comportamentului individului legate de carieră. De exemplu, simpla centrare pe procesul luării deciziilor ignorând concepția de sine a individului poate fi foarte dăunătoare. Ele subliniază în alegerea carierei importanța societății și mediului, precum și a diferențelor individuale (gen, vârstă, valori, orientare sexuală, abilități, dizabilități, interese, atribute fizice, aptitudini, etnicitate, concepție de sine, personalitate, credințe și sănătate), iar analiza unor elemente precum locația geografică, decizii politice, tendințe istorice, globalizare, statut socioeconomic, piața muncii, ne indică că acești factori exteriori, contextuali, pot influența alegerea, urmarea și dezvoltarea unei cariere.

Pentru a înțelege acest cadru al teoriei sistemelor propus de Patton și McMahon trebuie să considerăm fiecare sistem (individual și social) ca un sistem deschis. Figura de mai jos ne indică întocmai complexitatea procesului de consiliere și interacțiunea dintre individ și sistemul social și mediu.

Această teorie prezintă avantajul perspectivei globale și luării în considerare a unui număr foarte mare de factori care influențează alegerea și urmărirea unei cariere.

Autoarele sugerează chiar că această reprezentare grafică poate fi folosită în procesul de consiliere pentru a discuta modul în care interacționează aceste elemente în propria alegere a carierei.

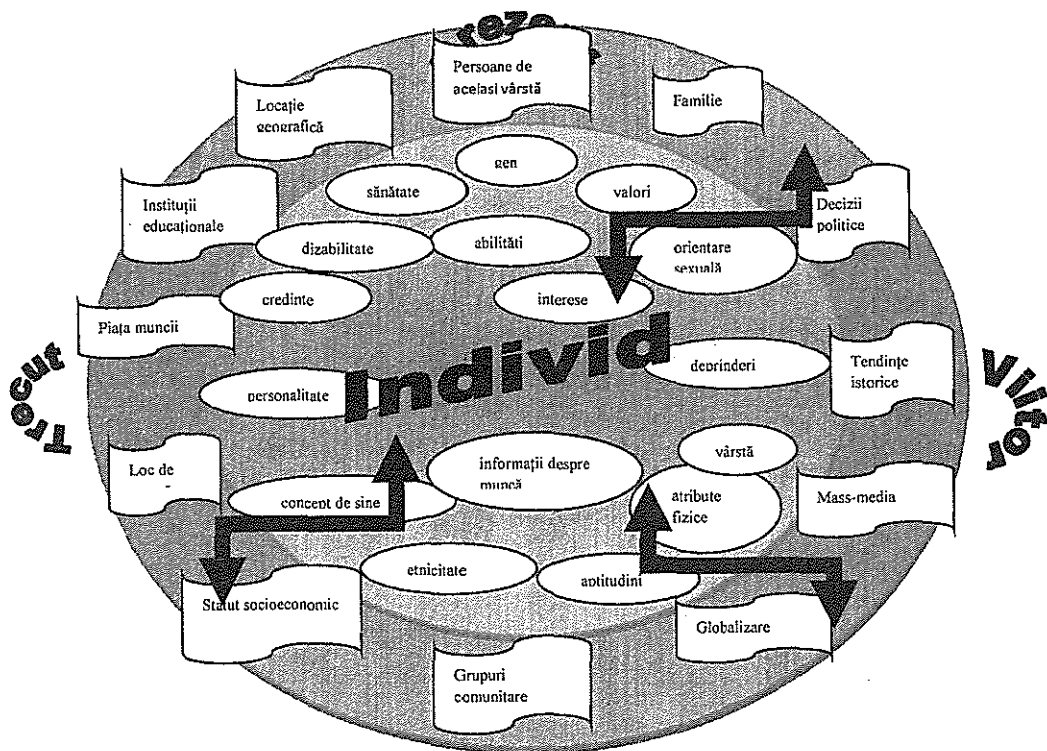


Figura 10.3 Teoria sistemică a dezvoltării carierei. Patton și McMahon, 1999

10.2.4.2. Teoria ancorelor carierei reprezintă o altă contribuție majoră la înțelegerea traseelor de carieră ale unui individ și a fost propusă de Edgard Schein în 1978.

Teoria ancorelor carierei a lui Schein identifică opt tipare distincte de talente, scopuri, nevoi și valori în percepția proprie, care apar în urma primelor experiențe profesionale. Termenul „ancoră” este folosit pentru a desemna nuclee consistente specifice individului, ce fac parte din identitatea ocupațională a individului și, cu timpul, se manifestă ca niște ancore. Aceste ancore, pe măsură ce se formează, determină influențe puternice în alegerea și orientarea carierei. Așa cum o ancoră împiedică o barcă să plutească în voia vânturilor, ancorele carierei țin individul centrat pe un anumit tip de activitate. Indivizii devin des conștienți de ancorele lor în carieră atunci când *„imagea lor de sine este propulsată sau stricată de mișcări obligatorii în carieră, cum ar fi promovarea sau concedierea* (Schein, 1996, în M. Coetzee, H. Roythorne-Jacobs, 2007, p. 59).

Ancora carierei are rolul de a organiza experiențele individului, de a identifica contribuțiile pe termen lung și de a stabili criterii pentru succes, criterii cu care individul se poate compara. Scopul principal al ancorelor carierei este de a deveni o „forță stabilizatoare” a personalității care ghidează și constrânge viitoarele decizii în carieră.

Cele opt ancore de carieră identificate de Schein sunt:

- competența funcțională / tehnică;
- competența managerială;
- autonomia/ independența;
- securitatea/stabilitatea;
- creativitatea antreprenorială;
- servirea unei cauze;
- sfidarea / provocarea pură;
- stilul de viață.

După Schein, conceptul de sine al carierei (career self-concept) unei persoane, care rezultă din interacțiunea dintre individ și mediul de activitate, se dezvoltă pe măsura acumulării de experiență. Acesta este un fenomen intra-individual (self-perceived) și testul realității este esențial pentru a se realiza o stabilizare a unui concept de sine al carierei. Schein numește această stabilizare „ancoră de carieră”, care se realizează pe baza a trei dimensiuni:

- talentele și abilitățile;
- valorile;
- motivația și nevoile.

În tabelul de mai jos sunt sintetizate caracteristicile pentru principalele tipuri de ancore.

Tipuri de ancore

Tabelul 10.1

Caracterizare ancorele carierei după E. Schein

Tipul ancorei	Caracterizare
Competență tehnică/ funcțională	Acestui tip de persoană îi place să fie bun la ceva și va munci să ajungă expert în acel ceva. Le plac provocările pentru că își pot folosi abilitățile și pot face munca mai bine decât orice altcineva.
Competență managerială generală	Își doresc să fie manageri, le place să rezolve probleme.
Autonomie/Independență	Acești oameni au nevoie esențială să lucreze în ritmul și condițiile lor. Evită standardele și preferă să muncească singuri
Securitate/Stabilitate	Persoanele centrate pe stabilitate caută să aibă un job pentru toată viața și să evite riscurile.
Creativitate antreprenorială	Acestor persoane le place să inventeze, să fie creativi, să aibă propria afacere. Se plictisesc ușor, iar bogăția reprezintă pentru ei un semn al succesului.
Serviciu/Dedicarea unei cauze	Persoanele cu această ancoră sunt orientați spre a-i ajuta pe ceilalți. Pot lucra în domeniul serviciilor publice sau resurselor umane.
Provocare pură	Oamenii conduși de această ancoră caută stimulări continue și probleme dificile pe care să le rezolve. Ei vor părăsi un job pe care îl găsește plictisitor și, prin urmare, cariera lor poate fi foarte variată.
Stil de viață	Acești oameni se centrează pe întreg stilul de viață. Ei se centrează pe o balanță între muncă și viață. ~

În fapt, această teorie are ca postulat implicit ideea că un individ nu ar poseda decât o singură ancoră dominantă, fenomen care se mai numește „diferențiere”. Există cercetători în domeniu care afirmă că trebuie să se ia în considerare ancora de carieră cu scorul cel mai ridicat pentru a putea aplica conceptul de dominanță sau de diferențiere. Unele cercetări au demonstrat că unii indivizi posedă mai multe ancore de nivel ridicat, fenomen numit „nediferențiere” (indifferenciation). De asemenea, chiar cercetările sale empirice susțin acest lucru, faptul că un individ poate avea mai mult decât o ancoră (în M. Coetzee, H. Roythorne-Jacobs, 2007, p. 59).

Feldaman și Bolino (2000, în M. Coetzee, H. Roythorne-Jacobs, 2007, p. 60) au reconceptualizat cele opt ancore ale carierei în trei grupe distincte care implică *aptitudinile moștenite* (bazate pe talente moștenite), *ancora bazată pe nevoi* și *ancora bazată pe valori*. De exemplu, ancora bazată pe talent cuprinde competența managerială (disponibilitatea de a rezolva problemele organizației, probleme complexe), competența funcțională (atingerea gradului de expert printre colegi/egali), creativitate antreprenorială (oportunitatea pentru creativitate și pentru identificarea unor noi afaceri/produse/servicii) și angajabilitatea (abilitatea de a obține acces, de a fi productiv la locul de muncă, ajustabil).

10.2.5 Abordări postmoderne ale carierei

Abordările postmoderne nu mai pun accent pe verificarea propozițiilor teoretice. În cadrul acestora centrarea se face pe experiența subiectivă asupra dezvoltării carierei, indivizii fiind agenții care-și construiesc cariera. Ei sunt tratați ca persoane care acordă înțelesuri realității în care trăiesc și nu ca obiecte identificabile pe o curbă a distribuției normale.

Două abordări sunt mai cunoscute din acest punct de vedere: **logoterapia** (Frankl, 1963) și **abordarea narativă**.

Ambele abordări facilitează procesul luării deciziilor. Clienții sunt ghidați să-și descopere scopul lor în carieră și să-și construiască o nouă poveste de viață care să-i onoreze.

Abordarea narativă are la bază povestirea vieților indivizilor. Se presupune că acestea sunt povestiri despre cum și-au trăit aceștia viața.

Consilierea începe cu golul existent între situația prezentă a individului și dorințele viitoare, ajutându-i pe clienți să dea sens experiențelor lor de viață.

Cochran (1997, în A. M. G Schreuder, M. Coetzee, 2006, p. 132) identifică maniere în care povestirea ajută individul să se înțeleagă mai bine și să-și pună ordine în experiențele de viață:

- O povestire oferă o organizare temporală, integrarea unui început, jumătăți și sfârșit într-un tot unitar;
- O povestire este o structură sintetică care configurează o serie de elemente disparate într-un tot;
- Intriga unei povestiri conține un aspect pozitiv (rezolvarea unei probleme) sau negativ (nerezolvarea unei probleme).

Ginette Francequin (2002) analizează folosirea metodologiei narative pentru a descrie noi practici folosite în consiliere pentru carieră a adolescenților de nivel liceal. Abordarea pe care o propune autoarea se folosește de materialul narativ, în principiu povestiri sau istorii de viață cu impact asupra orientării.

Aceste istorii de viață pun în evidență o logică a individului referitoare la evenimente-cheie, la poziția adolescentului față de proiectele parentale/așteptările acestora. Aceste istorisiri reunes *„emoțiile, dorințele, visele individului, iar povestea conturează configurația făcută”* (G. Francequin, 2002, p. 165).

Abordările postmoderne sunt încă insuficient fundamentate științific, însă reprezintă o contribuție ce trebuie menționată în evoluția demersurilor teoretice asupra carierei.

Închei acest demers analitic prin a spune că teoriile carierei propun o abordare complexă a carierei, însă de multe ori fațetată și unilaterală (fie că sunt centrate pe conținutul sau pe procesul alegerii unei cariere).

Consider esențial ca mai curând decât a aborda o perspectivă sau alta să încercăm să vedem plusurile și limitele fiecărei teorii în încercarea de a avea o viziune complexă și integrativă asupra carierei.

De asemenea, fiecare din aceste teorii expune și recomandă modalități complexe și servicii de consiliere asemenea, solicitând un anumit comportament din partea consilierilor în carieră, ceea ce face și mai dificilă alegerea căilor optime de acțiune.

Tipuri de personalitate (RIASÎC) după Holland

Tabelul 10.2

Tipul de personalitate	Caracteristici		Mediu ocupațional preferat
Tipul realist 	Asociativ Conformist Cinstit Econom Încăpățânat Inflexibil	Insistent Materialist Nepăsător Practic	inginer mecanic, optician, polițist, constructor, arheolog, tâmplar, tehnician dentar, bijutier, electrician, instalator, fermier, pompier
Tipul investigativ 	Analitic Complex Critic Intelctual Introspectiv Nepopular	Pesimist Precis Precaut Rezervat	informatician, antropolog, biolog, chimist, fizician, informatician, inginer de sistem, economist, geograf, geolog, consultant management, farmacist, psiholog
Tipul artistic 	Complicat Emoțional Expresiv Idealist Imaginativ Impulsiv	Independent Introspectiv Intuitiv Nonconformist Original Sensibil	actor, designer în publicitate, de modă, de interioare, arhitect, profesor de teatru, dans, jurnalist, fotograf, grafician, editor
Tipul social 	Amabil Cald Cooperant Empatic Generos Înțeleghător	Prietenos Persuasiv Răbdător Responsabil Sociabil	profesor, antrenor, psiholog, asistent medical, medic, polițist, coafeză, asistent social, logoped
Tipul întreprinzător 	Aventuros Agreabil Ambițios Dominator Extravertit Energic	Încrezător Optimist Sociabil	manager, publicitate, vânzător de automobile, agent de asigurări, jurnalist, avocat, procuror, agent de turism, relații cu publicul
Tipul convențional 	Conformist Conștient Defensiv Eficient Econom Inflexibil Metodic	Obedient Ordonat Practic Mândru	contabil, asistent administrativ, casier, operator calculator, analist financiar, secretară, bibliotecar, operator telefonie

Schimbările permanente ale pieții muncii și cerințele în schimbare ale indivizilor care solicită consiliere ne obligă să găsim „noi” modalități de a gândi consilierea pentru carieră.

Deși aspecte precum luarea deciziilor în carieră, planificarea carierei, explorarea caracteristicilor individuale, formarea abilităților de marketing personal sunt formate eficient prin modalitățile tradiționale (consiliere individuală și consiliere de grup), totuși *numărul de persoane* care apelează la astfel de servicii este destul de mic.

De asemenea, multe persoane se simt mai bine într-un *mediu familiar* (acasă, serviciu) decât într-un mediu impus/exterior (cabinetul consilierului).

Multe persoane doresc o *perspectivă mai pragmatică* asupra consilierii pentru carieră, nu o simplă discuție, ci a face, a explora și practic opțiunea în carieră.

De aceea, pentru a veni în întâmpinarea acestor noi cerințe vom aborda în această parte a lucrării ideea folosirii unor modalități moderne de consiliere pentru carieră.

Perspectiva pe care noi o propunem în această lucrare lărgeste aria de cuprindere a consilierii pentru carieră. Astfel, vom folosi perspectiva psihologică, pedagogică, sociologică, dar și perspectiva organizațională și managerială, aspecte neglijate de cele mai multe ori de studiile și practicile curente.

Trebuie menționat că modalitățile moderne de consiliere pentru carieră nu au ca scop principal consilierea carierei individului, însă, așa cum o să observăm în analiza noastră, prin obiectivele propuse și efectele produse, acest aspect este fundamental.

Lucrarea cuprinde mai întâi o clarificare a conceptului de *modalități moderne de consiliere pentru carieră*, apoi vom trata pe larg *modalități care implică pregătirea pentru contactele cu piața muncii (cursuri, workshopuri), modalități care implică contacte directe cu piața muncii (vizite, târguri de job-uri, voluntariat, trainingul – practică, ucenicie, internship) și alte modalități precum coaching, mentorat sau consilierea asistată de calculator.*

12.1. Modalități care implică pregătirea pentru contactele cu piața muncii

12.1.1. Workshopuri și cursuri

Workshopurile și diversele cursuri/prezentări legate de carieră și dezvoltarea carierei reprezintă o modalitate modernă de realizare a consilierii pentru carieră.

Istoria cursurilor pe teme de carieră are, cel puțin în SUA, o lungă istorie. Încă din perioada colonială instruirea în legătură cu munca includea pe lângă aspecte de sănătate, morală și alte aspecte de adaptare la locul de muncă.

Maverick (1926, în Folson, Byron; Reardon, Robert, 2003, p. 421) menționa existența unor cursuri de orientare vocațională și instruire a studenților boboci încă din 1911.

Printre primele cursuri pe teme de carieră se numără cel oferit femeilor de la Bernard College (Universitatea Columbia) în 1921, cu titlul „*Ocupații profesionale: scop, funcții și noi dezvoltări*”.

În anii 1930-1960 există o proliferare a acestor tipuri de cursuri, cele mai multe oferind și credite academice.

Devlin (1974, în Folson, Byron; Reardon, Robert, 2003, p. 423) observa că cele mai multe cursuri pe teme de carieră acoperă trei mari arii: factorii alegerii carierei, informații despre cariere și tehnici de căutare a unui loc de muncă.

Swain (1984) menționează un curs dezvoltat de Universitatea Illinois intitulat „*Ed Psych 250 Career Development. Theory and practice*”, curs realizat în parteneriat cu Departamentul de psihologia educației al Colegiului

Științelor Educației, Centrul de dezvoltare în carieră și plasament și Divizia de consiliere psihologică. Acest curs adresat studenților era predat de absolvenți supervizați de un membru al facultății. O astfel de inițiativă ne sugerează faptul că universitățile pot oricând realiza parteneriate care au ca scop satisfacerea beneficiarilor direcți – studenții.

O analiză a cursurilor și workshopurilor realizate în *România* ne relevă o tendință diferită față de serviciile din afară, și anume faptul că acestea sunt oferite în speță de organizații studențești, în parteneriat cu organizații de pe piața muncii sau ONG-uri pentru tineret. Universitățile (în afara facultăților de profil) nu au inclusă în oferta curriculară un curs pe teme de carieră și oferă rareori workshopuri pe această temă.

Cursurile și workshopurile pe teme de carieră variază în *modul de proiectare, scop și funcții*.

De exemplu, în cadrul workshopurilor pot fi diseminate informații practice referitoare la realizarea unui rezumat despre sine sau modul de a te prezenta la un interviu (UNESCO, 2002, online).

A.K. Nayak (2004, p. 50) consideră că în cadrul workshopurilor este foarte utilă simularea unor interviuri, scopul fiind formarea abilităților necesare prezentării și susținerii unui interviu de angajare. Această activitate presupune selectarea intervievatorului și intervievatului, cunoașterea rolurilor, organizarea sesiunii de simulare și obținerea feedbackului de la candidați.

Unele cursuri și workshopuri sunt proiectate pentru studenții de anul întâi (adaptarea la viața de student, cunoașterea oportunităților educaționale oferite în campus), altele pentru cei care se apropie de absolvire (scrierea unui CV, plan de carieră), unele pot fi „*open courses*” (gratuite, organizate de universitate în parteneriat cu organizații studențești, ONG-uri pentru tineret) altele opționale (incluse în planul de învățământ). Unele cursuri și workshopuri sunt proiectate ca activități singulare, altele fac parte din o serie de programe și servicii de consiliere disponibile în campus (departamente de consiliere, informare și orientare școlară și profesională). Unele sunt predate de către consilieri specializați, altele de cadre didactice cu experiență sau chiar specialiști invitați folosiți ca persoane-resursă.

În ciuda acestei variabilități de proiectare și implementare, cursurile și workshopurile pe teme de carieră au un impact pozitiv asupra studenților.

Acest lucru este demonstrat și de Byron Folsom și Robert Reardon (2003, pp. 421-450) într-un amplu studiu asupra cursurilor pe teme de carieră susținute în cadrul universităților, realizat asupra a 46 de astfel de cursuri desfășurate încă din anii 1920, urmărind în mod special rezultatele obținute de acestea. Ei au încercat să surprindă aspectele de proiectare, dezvoltare, management și evaluare ale acestor cursuri și să observe dacă ele s-au corelat cu schimbări pozitive, de exemplu luarea deciziilor în carieră.

Spokane și Oliver (1983,1988, în B. Folsom și R. Reardon, 2003, pp. 425-426) notau faptul că aceste cursuri sunt mai eficiente decât consilierea individuală sau alte modalități de consiliere. Acest lucru a fost constatat în urma unui studiu de proporții ce a avut ca scop compararea a 58 de studii realizate asupra a 11 tipuri de consiliere în carieră.

Un alt autor, Hordesty (1991), a realizat o analiză a 12 studii care evaluau cursuri oferite de universitate cu credite. Rezultatul acestei analize a confirmat efectul pozitiv al acestor cursuri, ele conducând la o creștere a gradului de decizie (48% mai decizi) și al maturității carierei (40% mai capabili să ia decizii realiste).

Recunoașterea efectelor pozitive ale acestor cursuri a condus o serie de universități să-și includă un curs, cu credite, de dezvoltarea carierei în oferta curriculară (opțional).

Pornind de la efectele pozitive produse, cursurile și workshopurile s-au dezvoltat și în sistemul preuniversitar.

De exemplu, o inițiativă promovată în școlile din Quebec (Canada) este aceea de a încuraja dezvoltarea conceptului de *școală centrată pe consiliere*. În acest sens, planificarea carierei este una dintre cele cinci linii generale de învățare care trebuie formate pe parcursul școlarității (OECD, 2004).

Unele țări au dezvoltat strategii pentru a-i ajuta pe studenți să-și integreze cunoștințe, abilități și atitudini în ceea ce privește munca, în cadrul unor portofolii în care să-și integreze experiențele și ceea ce au învățat legat de carieră în timpul orelor. În Austria, acesta se numește „*pașaportul locului de muncă*”, în Danemarca – „*jurnal educațional*”, iar în Germania – „*pașaportul alegerii carierei*”.

În concluzie, cursurile și workshopurile pe teme de carieră au atât *rezultate imediate* (abilități, cunoștințe, atitudini, maturitatea carierei mai ridicată, creșterea gradului de decizie în carieră), cât și *rezultate pe termen lung* (decizia unui plan de carieră).

12.2. Modalități care implică contacte directe cu piața muncii

Pe lângă modalitățile moderne analizate mai sus, constatăm tot mai mult proliferarea modalităților care implică *contacte directe cu piața muncii*.

O să încercăm să le diseminăm și noi, în cele ce urmează, urmărind *timpul efectiv de contact cu piața muncii*. În acest sens o să abordăm în primă instanță târgurile de joburi, vizitele și voluntariatul pentru ca apoi să vorbim pe larg de traininguri și formele lui particulare: practica, ucenicia și internshipuri.

12.2.1. Târgurile de joburi, vizitele și voluntariatul

În cadrul universităților sau de către o comunitate mai mare pot fi organizate și târguri de joburi. Avantajul principal al acestui tip de activitate îl reprezintă recrutarea directă a studenților de către organizații.

Un târg de joburi dă posibilitatea angajatorilor și studenților să interacționeze, să obțină informații despre organizații, în general, dar și informații detaliate cu privire la un anumit post.

De asemenea, aceste târguri oferă oportunitatea studenților de a-și exersa abilitățile de comunicare și cele sociale în cadrul unui interviu de angajare, de a discuta cu posibili angajatori pentru a vedea cerințele unui post, de a-și testa abilitățile de automarketing, de a observa formarea necesară pentru un anumit post, de a-și clarifica și chiar schimba anumite orientări profesionale (UNESCO, 2002, online).

Un exemplu de un astfel de târg organizat în România pentru studenții și absolvenții de învățământ superior este Jobfest. Acest târg se desfășoară în marile orașe (București, Iași, Timișoara, Cluj-Napoca, Craiova) încă din 2003. Pe lângă contactul direct cu posibili angajatori, târgul deține și un site de promovare și de aplicare directă pentru posturile disponibile.

O altă acțiune care vizează *parteneriatul cu piața muncii* prezintă la nivel internațional include o serie de activități cum ar fi *vizitele, voluntariatul și „umbra unei persoane”*. (OECD, 2004)

În Germania, vizitele constituie o parte importantă a consilierii pentru carieră. De obicei, aceste activități durează până la trei săptămâni, urmate de dezbateri ale celor învățate. Aceste activitățile sunt realizate într-un mod structurat și sunt însoțite de o serie de materiale suport și ghiduri de învățare.

A. K. Nayak (2004, p. 49) vorbește despre vizite ca activități ce oferă posibilitatea analizei muncii, a culturii organizației, ierarhia organizațională sau climatul organizațional.

Vizitele au ca *obiectiv* oferirea de informații cu privire la locul vizitat și contactarea unor potențiali angajatori.

Pentru atingerea obiectivelor stabilite se recomandă parcurgerea următoarelor *etape*: selectarea locului ce va fi vizitat, stabilirea vizitei cu managerii respectivei organizații, pregătirea studenților pentru vizită, realizarea vizitei și organizarea unor secțiuni de feedback după finalizarea vizitei.

O altă modalitate modernă de realizare a consilierii pentru carieră este, așa cum arătam și mai sus, voluntariatul.

În general, voluntariatul este văzut ca o activitate altruistă, menită să promoveze binele sau să îmbunătățească calitatea vieții oamenilor.

Voluntariatul este o muncă neplătită, extrem de folositoare pentru cei care nu au avut experiență de muncă în trecut. Este folositor și pentru cei care vor să intre într-o arie ocupațională nouă, doresc să cunoască noi persoane sau să-și construiască relații pentru o ulterioară angajare.

Voluntariatul reprezintă și o modalitate indirectă de consiliere pentru carieră pentru că, astfel, elevul/studentul/absolventul își poate definitiva opțiunea în carieră, dar poate reprezenta și un pas important în dezvoltarea personală.

Munca ca „umbră” este extrem de utilă pentru elevii/studenți pentru a explora dacă le place o anumită carieră sau nu. Ca „umbră” se acompaniază o persoană angajată la o anumită organizație pentru a înțelege mai bine ce tipuri de sarcini se realizează pe parcursul unei zile (UNESCO, 2002, online).

12.2.2. Trainingurile

Am ales tratarea trainingurilor ca modalități de consiliere pentru carieră oferite studenților separat de cursurile oferite în cadrul universităților pentru a reliefa accentul pus pe aspectele aplicative ale formării și pe efectele pozitive ce le produce asupra deciziei în carieră.

Înainte de a trata pe larg acest subiect, mai trebuie spus că specificul învățării la studenți reclamă, în special în partea superioară a formării (anul III licență, anul I master și anul II master) respectarea specificului învățării la adulți: centrarea pe experiențele acumulate, studierea elementelor într-o manieră ipotetico-deductivă, facilitarea dezbaterii și evidențierii punctelor comune.

Trainingurile sunt necesare în special pentru dobândirea de „soft skills” și vizează un proces de dezvoltare al individului adică, „un proces complex de evaluare a resurselor umane, de proiectare și de implementare a programelor care permit angajaților să-și pună în valoare potențialul lor maxim, în concordanță atât cu obiectivele personale/individuale, cât și cu cele organizaționale” (A. Szilagyi, 2008, p. 157).

Printre efectele pozitive produse la *nivel individual* putem numi motivarea individului (dacă este convins de utilitatea acelui program de formare), creșterea încrederii în sine, în capacitățile și competențele proprii, creșterea valorii individului pe piața muncii.

La *nivelul organizației*, programele de training corelează pozitiv cu politicile și strategiile de dezvoltare ale organizației respective. Un angajat care a beneficiat de un program de formare înțelege mai bine direcțiile de acțiune ale organizației, lucrează mai eficient, are abilități de lucru în echipă, își dezvoltă abilitățile, justificând astfel investiția în formare a organizației respective.

De multe ori, organizațiile oferă programe de training imediat după angajare pentru a asigura astfel un standard minimal de calitate al angajaților, concordanța acestora cu profilul angajatului pentru acea organizație, precum și convergența cu politicile și strategiile organizației respective.

Uneori, aceste organizații prevăd în contractele individuale de muncă clauze care vizează participarea la trainingurile oferite și condiția de a nu

părăsi acea organizație pentru o anumită perioadă de timp, în caz contrar, angajatul plătind contravaloarea cheltuielilor de formare. În acest fel, organizațiile se asigură că investiția în resursa umană va fi folosită, cel puțin pentru o perioadă de timp, în cadrul organizațiilor respective.

Pe lângă aceste avantaje, trainingurile au și o serie de dezavantaje precum faptul că informațiile sunt rapid uitate, informațiile mai dificile nu sunt aplicate.

Andreea Szilagyi (2008, p. 159) consideră că activitățile de training sunt „*intervenții programatice care trebuie integrate într-o strategie coerentă pentru a garanta succesul pe termen lung*”.

Vom prezenta în cele ce urmează principalele modele teoretice de training existente (A. Szilagyi, 2008, pp. 159-160).

Modelul performanței este cel mai întâlnit și folosit model de training. Acesta se centrează pe dezvoltarea profilului de abilități și informații al angajaților (sau a unui client izolat). Modelul de competențe vizat este în concordanță cu filosofia organizației și cu strategia de piață a acesteia. Rolul trainerului este acela de expert care trebuie să formeze aceste competențe.

Putem observa oarecum că rolul angajatului/individului conform acestui model este relativ pasiv. El trebuie să învețe ceea ce i se predă.

Acest model seamănă foarte mult cu prelegerile clasice din universități.

Un alt model este modelul învățării. Acesta se află la polul opus modelului anterior și are la bază concepția „organizației care învață”. În acest caz, accentul nu se mai pune pe achiziția de informații, ci pe dezvoltarea abilităților de învățare permanentă, de a lucra în echipă, pe dezvoltarea unui mediu creativ, flexibil, în care rolul trainerului este acela de facilitator al situațiilor de învățare.

Modelul strategic are în vedere alinierea fiecărui departament la obiectivele generale ale organizației. Astfel, programul de training va conține toate elemente definitorii ale organizației respective: filosofia de piață, imaginea, strategia de piață etc.

Modelele de mai sus nu prezintă și modelul optim, fiecare având avantaje și dezavantaje. Totuși, orientările actuale accentuează mai mult rolul angajatului ca individ care se dezvoltă, învață.

Un rol important în realizarea unui training îl reprezintă conceperea efectivă a acestuia. Această etapă de proiectare este deosebit de importantă și prin urmare planificarea ei în detaliu necesită stabilirea și urmarea unor pași sau etape. Preluând etapizarea propusă de A. Szilagy (2008, pp. 163-164), vom menționa și noi aspectele specifice ale fiecăreia.

Orice training trebuie să pornească de la o analiză a nevoilor de formare (dezvoltare). Fără o cunoaștere a grupului-țintă, a problemelor cu care se confruntă, a nivelului de pregătire a acestuia nu se poate realiza un program eficient de formare.

Odată adunate aceste informații, se poate trece la următoarea etapă de formulare a obiectivelor programului de training. Acestea stabilesc concret achizițiile dorite a fi produse în conștiința și comportamentul clienților. Se recomandă formularea acestora în termeni observabili și măsurabili.

Următoarea etapă constă în stabilirea conținuturilor care să ne conducă către realizarea obiectivelor stabilite. Trainerul are rolul să selecteze cele mai relevante conținuturi și să le structureze într-o manieră interesantă și captivantă.

În cartea mai sus citată se menționează ca posibilă etapă și selecția auditorului în funcție de specificul programului sau a tipului de participare (obligatorie sau voluntară).

O altă etapă o reprezintă identificarea și selecția celor mai potrivite metode și mijloace de predare. Ca idee generală se recomandă folosirea metodelor active precum: jocul de rol, dezbateră, problematizarea, brainstorming, Philips 6-6 etc.

Trebuie menționat însă că unii autori (Serat, Olivier, 2009, online) consideră că metodele folosite în training pot fi grupate în *metode de pregătire la locul de muncă* („on the job”) și *metode de pregătire tip „sală de clasă”*. Primele sunt preferate pentru că pot fi ușor transferate aspectele teoretice în activitatea practică (mediul de învățare fiind, de fapt, și locul de muncă).

Alegerea spațiului în care se va desfășura sesiunea de training este deosebit de importantă. Se va ține cont de numărul de participanți și metodele folosite.

Luând în considerare toate aceste aspecte se va concepe un plan de desfășurare al activității, specificând clar elemente de ordin temporal.

Un bun program de training se finalizează și prin aplicarea unui instrument de evaluare a programului (de exemplu, un chestionar de feedback), care va furniza date relevante pentru calitatea percepută a trainingului.

Voi prezenta în cele ce urmează maniere specifice de particularizare a trainingurilor ca modalitate modernă de realizare a consilierii carierei.

Vom aborda mai întâi *programele de practică* ca modalități de consiliere pentru carieră realizate în parteneriat (universitate-organizații), apoi vom analiza conceptul de *internship*.

12.2.3. Programele de practică. O altă modalitate de a gândi consilierea pentru carieră o reprezintă programele de practică realizate în baza unui acord între universitate și diferite instituții/organizații, pentru realizarea unei perioade de muncă în acele instituții.

În cele mai multe țări europene există module de practică pentru studenți.

De obicei, aceste programe sunt neplătite, însă oferă posibilitatea de a pune în practică conceptele teoretice acumulate. De asemenea, studenții au posibilitatea de a vedea ce presupun practic diferite posturi pe care le pot ocupa și de a-și continua traseul de formare necesar specializării dorite (UNESCO, 2002, online).

Putem observa că, deși nu există un obiectiv clar care să vizeze consilierea pentru carieră, programele de practică ating totuși și acest aspect.

Analiza programelor de practică din România pune în evidență o situație destul de dramatică: cei mai mulți studenți sunt obligați să-și găsească singuri un loc de practică, supervizarea din partea instituției de învățământ superior lipsește de cele mai multe ori sau este limitată la completarea unui portofoliu/caiet de practică, iar instituțiile/organizațiile în care aceștia fac practică limitează implicarea studenților în activitățile organizației, considerându-l, de cele mai multe ori, pe student ca fiind un factor perturbator.

Mai jos sunt câteva recomandări în ceea ce privește realizarea programelor de practică:

- Folosirea unor grupe mici de 5-8 studenți;
- Existența unui coordonator de practică din ambele instituții care să se ocupe de maxim 30 de studenți;
- Existența unor întâlniri de feedback individuale și de grup, atât coordonatori din universități, cât și cu cei din baza de practică;
- Observarea aspectelor legate de muncă fragmentat și global și corelarea acestora cu disciplinele studiate/parcursă în programul de formare inițială;
- Sugestii anuale de modificare a programelor de practică din partea actorilor implicați: coordonatori și studenți;
- Proiectarea echilibrată pe parcursul întregului an a programului de practică pentru studenți;
- Completarea caietului/portofoliului de practică cu elemente personale (fotografii, analize personale, opinii personale).

12.2.4. Internshipul. David Perri (2006, online) consideră un *internship* a fi „o experiență de muncă de scurtă durată, care oferă oportunitatea explorării unei arii de interes, în carieră, a unei ocupații sau industrii”.

Internshipurile sunt considerate ca partea cea mai importantă a unei formări și au ca scop formarea unor abilități conceptuale, tehnice și de inter-relaționare.

De asemenea, internshipurile oferă indivizilor posibilitatea să-și dezvolte, sintetizeze și să aplice cunoștințe și abilități construite în cadrul formării inițiale.

Primele internshipuri datează încă din 1947, fiind folosite în programele de formare a unor profesii precum medicină sau drept.

Programele bine construite de internship au mai multe obiective:

- Oferă internilor posibilitatea dezvoltării progresive a competențelor printr-o serie de experiențe;

- Permit internilor să afle mai multe aspecte despre acea organizație, scopurile acesteia și modalitățile specifice de realizare;
- Permit internilor să-și testeze angajamentul personal față de o anumită carieră (limitează numărul încercărilor de a căuta cariera potrivită, facilitează luarea deciziei privind cariera);
- Oferă internilor posibilitatea aplicării cunoștințelor și abilităților formate în cadrul universităților într-un cadru/mediu practic;
- Oferă un feedback legat de progresul înregistrat în atingerea obiectivelor personale și profesionale;
- Oferă posibilitatea evidențierii internilor în posturile respective. (în Brown, Kathleen, 2006, online).

Aceiași autoare este de părere că un program eficient de internship trebuie să includă: obiective clare, planificare, supervizare și follow-up adecvat, standarde înalte, experiențele trebuie să îndeplinească nevoile și scopurile individuale, trebuie să fie relevante pentru cerințele postului respectiv.

Internshipul este proiectat să consolideze teoria „academică” cu experiențe relevante de muncă și este absolut necesar ca experiențele de muncă să fie supervizate astfel încât să se producă la standarde înalte care să asigure formarea corectă și calitativă a abilităților practice.

Ca durată, internshipurile se întind pe o perioadă de 6 luni până la un an și sunt poziții plătite.

Universitățile ar trebui să lucreze în parteneriat cu organizațiile pentru organizarea unor astfel de internshipuri și pentru planificarea rigurilor, profunzimii și întinderii programelor.

Considerăm că principalele avantaje ale unui internship sunt:

- oferă o imagine realistă asupra propriei cariere;
- obișnuiește individul cu schimbările aduse de un job;
- oferă posibilitatea comparării cu stilul și condițiile de viață;
- crește încrederea în propriile forțe;
- constituie o modalitate de a verifica, în mod gratuit, dacă munca din timpul facultății și diploma ce va fi obținută este corespunzătoare aspirațiilor și personalității individului.

David Perri (2006, online) menționează și el o serie de *avantaje* ale internshipurilor asupra *individului*.

În primul rând, această experiență oferă cunoștințe despre domeniul respectiv: terminologie și atmosferă de lucru.

În al doilea rând, crește încrederea în abilitățile sociale, de gândire critică și cele legate de muncă.

În al treilea rând, experiența de muncă îi oferă internului o cunoaștere mai bună de sine și a potențialului de a-și atinge aspirațiile în carieră.

În al patrulea rând, experiența internshipului îl ajută pe intern să-și determine interesul real pe care îl posedă față de o anumită carieră.

Și nu în ultimul rând, internul poate fi selectat pentru angajare pe perioadă nedeterminată în acea organizație.

David Perri (2006, online) analizează și *avantajele* produse *la nivel organizațional* sau *la nivelul universităților partenere*.

Menționăm încă din start că, din păcate, în România, astfel de parteneriate nu există. Totuși, menționarea lor poate fi un punct de start pentru acele universități preocupate de calitatea serviciilor oferite studenților lor.

Pentru organizație, internshipul oferă oportunitatea selectării unor candidați talentați și pasionați (o investiție în viitorul său). De asemenea, internshipul înseamnă pentru organizație realizarea muncii cu bani puțini (dacă munca este supervizată cum trebuie).

Pentru universitățile partenere, internshipurile apar ca o oportunitate de a îmbogăți programele academice prin faptul că permit actualizări permanente în funcție de schimbările din domeniu și pentru că oferă un teren fertil pentru realizarea unor cercetări.

12.3. Alte modalități moderne de realizare a consilierii pentru carieră

În acest subcapitol vom trata alte modalități moderne de realizare a consilierii pentru carieră: coachingul, mentoratul și consilierea carierei asistată de calculator.

Menționăm că, deși coachingul și mentoratul apar, după unii autori (Serrat, Olivier, 2009, online), ca modalități de formare/training, considerăm

că este necesară o tratare separată a acestora deoarece scopurile lor vizează în mod special dezvoltarea profesională și personală (unul din punctele centrale ale consilierii carierei), iar activitățile vizate sunt mult mai largi și sunt realizate de profesioniști din cadrul organizației, dar și din afara ei (de exemplu cadre didactice).

12.3.1. *Coachingul*

În 1991, Hawthorn (în Nathan, Robert; Hill, Linda, 2006, p. 11) descria *orientarea în carieră* ca o modalitate de „*ajutare a indivizilor să facă alegeri în legătură cu educația, formarea și angajarea [...] Astăzi, termenii de sfat, informare, orientare sunt des folosiți pentru a descrie serviciile de consiliere. Acestea implică consiliere, dar și coaching, predare, evaluare și consultanță*”. Practic, Hawthorn sugerează ideea că este dificil de identificat granița între consilierea carierei și alte forme de asistare și sprijin în luarea deciziilor privind cariera. Coachingul carierei a devenit o formă populară a serviciilor de dezvoltare a carierei începând cu jumătatea anilor 1980.

Federația Internațională de Coaching estimează că în SUA, la ora actuală, sunt circa 10000 de coach ai carierei.

În SUA, această profesie este una calificată, iar în Australia, pentru a fi coach, este necesară o diplomă de licență în Psihologie.

Coachingul se inspiră din ideea de antrenare sportivă. El constă, în general într-un „*transfer de competențe (savoir-faire) într-un domeniu particular, pentru a ameliora performanța individului*” (coaching, wikipedia, online).

Coachingul reprezintă „*o metodă de îmbunătățire a performanțelor pe post cu ajutorul șefului ierarhic care devine partener în atingerea obiectivelor specifice*” (Radu, Emilian, online).

Profilul de competență al unui coach presupune, pe lângă cunoștințele temeinice ale domeniului, abilitățile pedagogice (de a comunica și se face înțeles, a produce învățarea) și o serie de caracteristici de personalitate.

Un coach trebuie să fie flexibil, să combine strategia cu motivația, cunoștințele de resurse umane, piața muncii și consiliere.

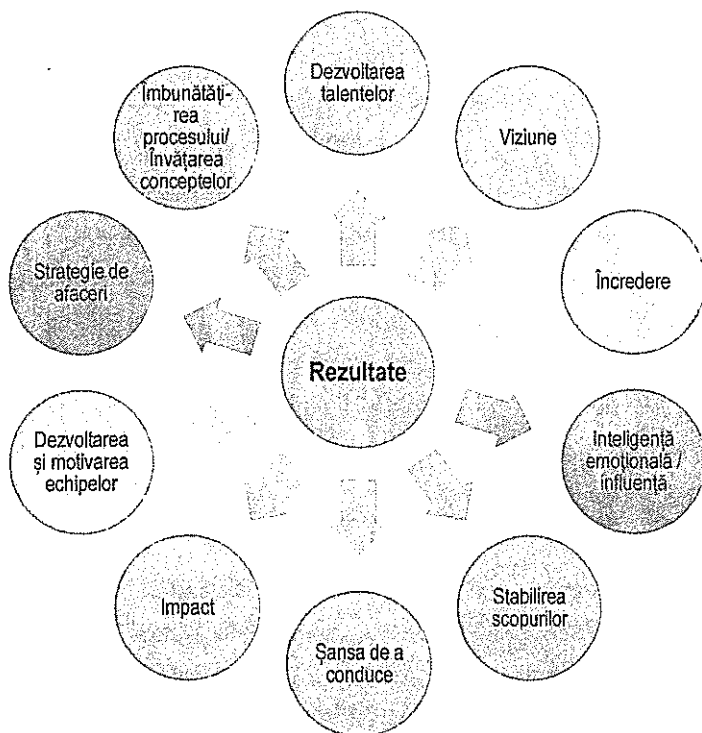
Un coach va fi persoana care te ajută să îți descoperi potențialul prin facilitarea dezvoltării, creșterea standardului de performanță și a capacității de schimbare a modelelor de comportament și gândire.

Un coach nu te învață, ci îți oferă suport să descoperi singur. Este o persoană calificată pentru a-l ajuta pe client, care pornește de la percepțiile individului, pentru a-i arăta modul greșit de a gândi, pentru a-l motiva în vederea producerii schimbării.

Y. Barry Chung (2006) consideră că scopul general al coachingului carierei este de a asista dezvoltarea personală și profesională astfel încât clienții:

- să-și identifice sau să-și dezvolte mai bine abilitățile;
- să facă alegeri în carieră mai bune;
- să fie mai valoroși și productivi la locul de muncă.

Coachingul urmărește formarea unor indivizi care să-i influențeze pe alții și să influențeze rezultatele în sensul creșterii performanțelor. Prezentăm mai jos rezultatele așteptate în urma coachingului.



Figură 12.1 Rezultatele așteptate ale coachingului
(preluare Coaching Skills, online)

Problemele cel mai des abordate sunt cele care privesc balanța familie-carieră, abilități de interviuare, eficiență managerială, planificare pe termen lung în carieră, succes în afaceri, independență financiară, excelență academică, succes personal, sănătate fizică sau relații interpersonale.

În mare, putem observa că tematica abordată în cadrul sesiunilor de coaching sunt comune cu cele ale consilierii carierei.

Pentru a sublinia și mai mult asemănările existente între *coaches* pentru carieră, *consilierii în carieră* și *facilitatorii dezvoltării carierei*, redăm perspectiva lui Y. Barry Chung, M. Coleman și Allen Gfroerer (2006). Pentru aceștia, consilierii în carieră sunt consilieri psihologici prin formare (cel puțin de nivel master). Facilitatorii dezvoltării carierei lucrează, de obicei, sub supervizarea unor consilieri și oferă servicii de consiliere care nu necesită formare specifică anterioară (scrierea unui CV, simularea unor interviuri). Autorii amintiți mai sus menționează existența unor programe instituționalizate de formare pentru *coaches* constând într-un program de 2 ani și cel puțin 250 de ore de serviciu direct.

Munca unui coach se suprapune cu cea a unui consilier al carierei așa cum arătam și mai sus (luarea deciziilor în carieră, căutarea unui loc de muncă și adaptarea la locul de muncă). Diferența dintre cele două o putem sesiza la *nivelul muncii* unice realizate. Astfel, consilierul carierei trebuie să aibă competență în domeniul evaluării, intervenției psihologice, diagnoză, pe când un coach pentru carieră are expertiză în dinamica organizațională, dezvoltare organizațională și managerială, productivitatea muncii.

De asemenea, *relația* de coaching nu este la fel de rigidă ca cea de consiliere a carierei.

Intervenția coachului este, de obicei, de scurtă durată și are un program bine stabilit, pentru a sprijini sau schimba anumite abilități sau comportamente. Un coach are stabilit un obiectiv pentru fiecare discuție. Aceștia pot lucra cu clienții lor și în medii netradiționale pentru consilierea carierei, precum locuințele clienților, locul de muncă al acestora sau spații publice.

Sub aspect procesual, coachingul pentru carieră presupune parcurgerea a patru etape:

- evaluarea;
- explorarea;
- stabilirea scopurilor;
- acțiune și suport.

O evaluare eficientă presupune realizarea a două deziderate: potrivirea și eligibilitatea. Potrivirea vizează măsura în care comportamentul individului se află în corespondență cu locul de muncă și cariera dorită, iar eligibilitatea are în vedere măsura în care calificările și experiența individului este în corespondență cu poziția dorită.

Potrivirea trebuie să fie abordată prin analiza a opt arii: cerințele sarcinii, interese, atitudini, aptitudini, motivații, abilități interpersonale, abilități de luare a deciziilor, mediu de muncă.

În pasul al doilea, explorarea, un coach îl ajută pe client să-și exploreze posibilitățile de carieră și opțiunile de angajare.

Explorarea implică interviuri de informare, cercetarea locurilor de muncă disponibile, atributelor personale, calificărilor, cerințelor de experiență, salarii.

În această etapă, acest coach îl ajută pe individ să-și prioritizeze cercetarea și informațiile acumulate. Rezultatul așteptat pentru această etapă este de a avea mai multe opțiuni.

În etapa a treia a procesului de coaching se stabilesc scopurile. Acestea vizează aspecte legate de dezvoltarea personală, calificări și experiență.

În cea de-a patra etapă, clientul începe a acționa în vederea găsirii unui loc de muncă, rolul coach-ului fiind acela de a oferi suport. În plus, el sugerează clientului să-și țină un jurnal, în care să-și înregistreze progresul înregistrat și modalitățile de a-și îmbunătăți aspectele mai puțin bune. Dezvoltarea acestor abilități metacognitive ale clientului sunt extrem de folositoare pentru că îl ajută să-și evalueze corect acțiunile, dar și să-l ghideze spre aspecte ameliorative, atunci când este cazul.

Analiza acestor faze ale procesului de coaching ne relevă faptul că, deși centrarea este pe realizarea maximului/permanenței individuale, totuși aspectele de dezvoltare personală nu sunt excluse.

Din acest motiv, așa cum o să vedem mai jos, există încă neclarități cu privire la diferențele dintre coaching și mentorat.

12.3.2. *Mentoratul*

Rădăcinile mentoratului se pierd în Antichitate. Cuvântul în sine a fost inspirat de personajul Mentor din *Odiseea* lui Homer, deși Mentor este un bătrân protejat de zeița Atena pentru a-l ghida pe Ptolemeu.

Alte sisteme de mentorat prezente de-a lungul istoriei cuprind relația guru-discipol din budism, bătrâni din iudaism sau ucenicia din sistemul gildelor medievale.

Mentorul este definit, de multe ori, ca fiind „un ghid de încredere și cu experiență” (Johnson, 1980), „un manager cu mare putere” (Bowen, 1982).

Larry D. Burlew (1991, p. 214) propune următoarea definiție: „un mentor este oricine oferă orientare, suport, cunoaștere și oportunități pentru orice perioadă mentorul și protejatul consideră a fi necesar”.

Un mentor este, de obicei, o persoană care servește ca ghid pentru un individ (student).

Bozeman și Feeney considerau mentoratul ca „un proces de transmitere informală a cunoașterii, capitalului social și a suportului psihosocial perceput de cel mentorat ca relevant pentru muncă, carieră sau dezvoltare profesională; mentoratul presupune comunicare informală, de obicei față în față, pentru o perioadă de timp, între o persoană care este percepută a avea cunoștințe relevante, înțelepciune și experiență (mentorul) și o persoană care este percepută a avea mai puține (cunoștințe relevante, înțelepciune și experiență), protejatul” (2007, mentorship, wikipedia, online).

O altă definiție, mai metaforică a mentoratului, consideră că acesta este „o alianță care creează spațiu pentru dialog din care rezultă reflecție, acțiune și învățare” (Rolfe, Ann, online).

Astfel, scopul mentoratului este de a stimula și produce dezvoltarea individului în plan personal și profesional (se concentrează pe *savoir-être*).

Există, după cum putem observa, varii definiții ale mentoratului în literatura de specialitate. Cel mai adesea, mentoratul implică comunicare și se bazează pe relații, învățarea de la mentor bazându-se pe experiență, sfaturi și învățare bazată pe exemplu (UNESCO, 2002, p. 17, online).

Literatura de specialitate diferențiază două tipuri de relații de mentorat: formale și informale. Relațiile informale se dezvoltă de la sine între parteneri, iar mentoratul formal se referă la un proces structurat, oferit de organizații și având o populație-țintă bine stabilită.

De obicei, comunicarea în relația de mentorat este una informală, lucru ce o diferențiază de consilierea individuală.

Înainte de a realiza o analiză mai în detaliu a mentoratului este necesar să diferențiem această modalitate de consiliere față de alte modalități (coaching) sau activități înrudite (instruire).

Instruirea urmărește formarea și informarea individului în raport cu finalitățile educaționale stabilite. Mentoratul conține și o parte de informare și formare, însă urmărește conturarea profilului sau atitudinii unui individ atât cât este el capabil (nu în raport cu anumite intenționalități predefinite).

Cel mai des însă, mentoratul este confundat cu coachingul. De exemplu, în „Journal officiel du 26/03/2004” (coaching, wikipedia, online), pe site-ul ministerului francez al culturii, mentoratul este considerat varianta franțuzească a englezescului „coaching”.

Această confuzie domină chiar și cercurile academice realizându-se chiar studii pentru a sesiza diferențele, fie ele doar de percepție, existente între cele două concepte.

În opinia mea, coachingul vizează construirea unei abilități la un anumit nivel de performanță.

Olivier Serrat (2009, online) consideră coachingul și mentoratul ca fiind „*abordări ale managementului și un set de abilități pentru stimula personalul și a obține rezultate*”, „*activități de învățare și dezvoltare*” care au rădăcini comune, în ciuda dezbatărilor dintre teoreticieni și practicieni asupra sensului (și implicațiilor) fiecărui concept.

Autorul sus-numit mai adaugă că un bun antrenor va fi și mentor, iar un bun mentor va fi și coach, în funcție de situație și relație.

Sub aspectul central al fiecăreia, *coachingul* urmărește dezvoltarea/îmbunătățirea abilităților și performanței individuale, iar *mentoratul* se centrează pe dezvoltarea carierei, oferirea de consiliere generală, planificarea și atingerea scopurilor, luarea deciziilor și facilitarea rezolvării de probleme.

Observăm că, din cele două, mentoratul se apropie mai mult de consilierea individuală, însă o consiliere informală care poate fi avantajoasă dezvoltării protejatului.

Redăm sintetic, în tabelul de mai jos, diferențele esențiale între mentorat și coaching (adaptare după Starcewich, Matt M., Friend, Fred L., în Rolfe, Ann, online).

Diferențe între mentorat și coaching

Tabelul 12.1

	Mentor	Coach
Centrare	Pe dezvoltarea personală și profesională	Pe dezvoltarea profesională, în special pe performanță
Rol	Facilitator fără obiective foarte clare, operaționale	Obiective clare, operaționale
Relație	Selecție personală	Obligație a locului de muncă
Sursă de influență	Valoare percepută	Poziție
Rezultate	Afirmare/învățare	Muncă în echipă/performanță
Arena/locul de aplicare	Viața	Legat de sarcinile de muncă

Din cele de mai sus, putem observa că mentorul urmărește dezvoltarea integrală a individului, neexistând obiective foarte clare, măsurabile. Relația între mentor și protejat se stabilește mai curând ca urmare a afecțiunii și respectului pe care individul o manifestă față de mentor. Mentorul este un exemplu, un model pentru individ, iar influența sa pornește tocmai din această valoare pe care individul i-o acordă. În urma relației, individul se dezvoltă, se afirmă ca personalitate.

Coachingul urmărește o serie de aspecte mai punctuale. Obiectivele sale sunt clare și vizează atingerea performanței profesionale. De obicei, nu îți alegi *coach*-ul, iar sursa sa de influență rezidă în poziția ocupată, de exemplu, în cadrul companiei. Deși urmărește ca și mentoratul dezvoltarea individului, această dezvoltare este strict legată de performanța obținută în raport cu sarcinile de serviciu.

Larry D. Burlew (1991, pp. 215-216) propune un *model* multiplu de formare a mentorilor, pornind de la modelul de training al lui Len Nadler (1979). Acest din urmă model propunea trei etape: training, educație și dezvoltare.

Pornind de la aceste etape, autorul sus-citat propune trei niveluri ale mentoratului: mentorul de formare, mentorul educativ și mentorul de dezvoltare.

Mentorul de formare (the training mentor) ajută angajatul să se integreze cu succes la locul de muncă. Mentorul de formare poate fi oricine are cunoștințe despre un anumit post și o împărtășește cu un coleg pentru a spori performanța la muncă a acestuia.

Mentorii de formare necesită, practic, competențe legate de coaching, instruire și evaluare.

Noi considerăm că acest tip se suprapune cu cel de coach.

Rolul acestuia este de a ghida angajatul pentru a se integra și pentru a fi performant la locul de muncă, de a oferi suport angajatului până când acesta se simte capabil să-și îndeplinească postul și îi sugerează acestuia modalități pentru a-l face mai valoros pentru organizație.

Mentorul educativ îl poate ajuta pe client să-și construiască un plan de viitor, să ia o decizie privind educația sa, privind experiențele de muncă, stil de viață. De asemenea, îl poate susține în dezvoltarea speranțelor, viselor, a abilităților necesare pentru a realiza ce-și propune.

Mentorul educativ trebuie să fie o persoană cu experiență de muncă, dar și cu abilități de întraajutorare.

Mentorul de dezvoltare este o persoană unică, care ajută indivizii să se dezvolte în plan personal și profesional.

Activitățile realizate de un astfel de mentor includ:

- evaluarea punctelor tari și slabe ale persoanei;

- dezvoltarea de planuri pentru a face o schimbare pozitivă;
- dezvoltarea de abilități pentru a-i ajuta pe ceilalți;
- explorarea unor noi domenii.

Un astfel de mentor se apropie de un „guru”, nu este doar o persoană cu experiență, ci și o persoană capabilă să ghideze individul către o viață mai împlinită.

Larry D. Burlew sugerează folosirea acestui model în diferite tipuri de consiliere și orientare: consiliere individuală, reeducare, training, dar și cercetare.

Aceste niveluri ale mentoratului ne ajută să înțelegem că, deși mentoratul presupune și formare/training, obiectivele și acțiunile urmărite sunt mult mai largi.

Modelele de rol sunt asemănătoare cu mentorii. Aceste modele sunt persoane care demonstrează calități pozitive și care sunt exemple pe care studenții doresc să le imite. Modelul de rol se apropie de mentorul de dezvoltare (după tipurile propuse de Larry D. Burlew).

Buell (2004, în mentorship, wikipedia, online) descrie cum se poate dezvolta relația de mentorat într-un model clonă, model proiectiv, model bazat pe prietenie și model de ucenicie.

Modelul clonă presupune ca mentorul să încerce să producă o copie fidelă a sa.

Modelul proiectiv implică abordarea unei „figuri parentale, crearea unui mediu sigur, deschis în care protejatul poate învăța și încerca lucruri de unul singur.”

Modelul bazat pe prietenie se prezintă ca o legătură între egali și nu implică o relație ierarhică.

Modelul uceniei se centrează pe aspecte profesionale și puțin sau chiar deloc pe aspecte personale sau sociale.

Mentoratul trebuie văzut ca un proces care implică parcurgerea unor etape. Bullis (1989, în mentorship, wikipedia, online) remarcă existența următoarelor faze în procesul mentoratului:

- inițial, protejatul trebuie să se dovedească capabil de atenția și energia mentorului,

- se produce apoi cultivarea care presupune realizarea legăturii dintre mentor și protejat,
- urmează apoi separarea când protejatul se simte mai autonom,
- în ultima fază, relația este încheiată, redefinită în termeni de egalitate.

În cadrul procesului de mentorat, mentorul are un rol important pentru că el trebuie să conducă conversația astfel, încât îl invită pe protejat să reflecteze asupra propriilor experiențe, apoi să culeagă informații din varii surse (inclusiv de la mentor), să analizeze opțiunile și să decidă asupra unui plan de acțiune, să-l construiască și să-l implementeze. Ciclul de învățare se continuă cu o analiză a rezultatelor.

Observăm că mentorii sunt facilitatori și educatori care permit celor mentorați să-și descopere direcția.

Mentori se folosesc în practică de o serie de tehnici de mentorat. Cele mai folosite tehnici au fost sintetizate într-o carte numită „Working wisdom” a lui Bob Aubrey și Paul Cohen (1995). Aceștia menționează cinci mari tehnici. Le prezentăm și noi în cele ce urmează:

1. *Acompanierea* implică a lua parte la procesul de învățare mergând pe același drum ca și cel care învață.
2. *Văzând*. Această tehnică este necesară când știi că ceea ce spune mentorul nu poate fi înțeles sau acceptat de către protejat la început, dar va avea sens când situația o va cere.
3. *Catalizarea*. Când schimbarea atinge un nivel critic de presiune, învățarea poate sări anumite stadii. Mentorul îl aruncă pe protejat în fața schimbării provocând un mod diferit de a gândi, o schimbare de identitate și o reordonare a valorilor.
4. *Arătarea*: presupune exemplificarea sau demonstrarea unei abilități sau a unei activități.
5. *Recoltarea*: este folosită pentru a crea luciditate cu privire la ceea ce a fost învățat și pentru a trage concluzii. Întrebările-cheie pentru această tehnică sunt: ce a fost învățat, cât de folositor este?

Ipostaze ale mentorului: profesionistul din organizație, alumnii și cadrele didactice

Cele mai multe organizații și-au redus numărul de oameni pe care îi angajează influențați de profitul redus și competiția existentă pe piață, astfel încât au încercat să-și mențină în organizație oamenii cei mai valoroși și să se descurce cu ceilalți.

Pentru a realiza acest lucru, organizațiile au încurajat dezvoltarea carierei angajaților noi de către „vechii” angajați, prin oferirea unor resurse incluzând sfaturi de învățare și suport în dezvoltarea carierei. Printre aceste resurse și activități oferite se găsesc:

- Workshopuri de dezvoltare a carierei;
- Consiliere individuală;
- Coaching cu o persoană din organizație sau din afara acesteia;
- Mentorat;
- Acces la joburile interne folosind Intranetul;
- Instrumente de analiză a carierei;
- Planificarea carierei.

Aceste servicii sunt oferite de către departamente de resurse umane din cadrul organizațiilor, servicii interne de consilierea carierei, coaches, mentori sau consilieri externi.

Managerul poate și trebuie să joace un rol important în sprijinirea carierei colaboratorilor săi. El trebuie să le indice cum să-și planifice cariera, să-i ajute să se dezvolte profesional, să-i evalueze corect pentru a le da posibilitatea să-și cunoască mai bine punctele tari și slăbiciunile. Din păcate, mulți manageri nu percep această activitate ca fiind inclusă în responsabilitățile lor.

În ceea ce privește rezultatele acestor servicii, într-un studiu realizat de Jackson și Hirsh (Nathan, Robert; Hill, Linda, 2006, p. 112) se arată că, în 60% din cazuri, angajați își stabilesc mai bine direcția de viitor și se cunosc mai bine, 55% au raportat o mai bună cunoaștere a propriilor valori, la 50% aceste servicii au condus către instalarea unei stări de bine, iar un procent de 37% și-au schimbat locul de muncă.

Studii mai mult sau mai puțin recente au demonstrat efectele pozitive ale mentoratului asupra evoluției pozitive în carieră a individului. Angajați mentorați sunt mai satisfăcuți de joburile lor, obțin mai rapid promovări, iau

salarii mai mari (Farylo&Paludi, 1985; Johnson, 1980; Olian, Carroll, Giannantoni & Feron, 1988; Roche, 1979, în Larry D. Burlew, 1991, p. 213).

Ca urmare a acestor efecte pozitive, multe organizații au înființat programe formale de mentorat sau de formare a mentorilor (formarea abilităților, atitudinilor și cunoștințelor necesare asumării rolului de mentor).

Un astfel de mentorat este adresat angajaților-cheie, absolvenților nou-angajați sau personalului cu potențial.

În 2004, Metizo a creat primul certificat de mentorat pentru companii și școli de afaceri pentru a garanta integritatea și eficacitatea mentoratului (mentorship, wikipedia, online).

Mentoratul noilor angajați este foarte avantajos. Un avantaj îl reprezintă faptul că relaționarea se realizează mai ușor. Pempper și Adams (2006, mentorship, wikipedia, online) consideră că *„este central pentru avansare să intri în rețeaua mentorului tău și să-ți dezvolți tu însuși una”*.

Pentru mentor poate însemna un punct forte în fața conducerii. Pentru protejat, rețeaua înseamnă o integrare mai rapidă în organizație, acumulare de experiență și sfaturi.

Folosirea alumnilor ca mentori este o practică destul de des întâlnită în țările dezvoltate, deși și unele universități românești au asociații ale alumnilor cu rol mai mult de informare cu privire la cerințele pieții muncii sau în scopul finanțării unor programe educative pentru studenți.

În alte țări, folosirea alumnilor ca mentori vizează oferirea de suport studenților în vederea finalizării formării, pentru orientarea carierei, pentru creșterea încrederii în sine, pentru tranziția spre o altă formă de educație sau loc de muncă.

În general, toate brandurile universitare au un program de mentorat de acest gen (Harvard, Stanford, MIT, Berkley, Ohio, Duke).

Un astfel de program de mentorat este dezvoltat de Universitatea Stanford (Stanford Alumni Mentoring). Acesta presupune înscrierea online a studenților care doresc un mentor, dar și a alumnilor care doresc să fie mentori. Odată acceptat în program, studenții selectează un mentor din baza de date online care îndeplinește cel mai bine nevoile individuale și de carieră. Mentorul va primi o invitație de acceptare, după care urmează primul contact.

Procesul efectiv de mentorat este construit ca o relație satisfăcătoare de ambele părți și pe baza unei contract de mentorat.

Un exemplu românesc este programului MENTOR Alumni, realizat de Asociația Alumni împreună cu Facultatea de Sociologie și Asistență Socială a Universității „Babeș-Bolyai” din Cluj-Napoca. Programul a funcționat pe parcursul celui de al doilea semestru din anul universitar 2009-2010 și era adresat studenților și absolvenților facultății.

Considerăm că apariția unui astfel de program în cadrul universităților românești marchează tot mai mult conștientizarea importanței mentoratului ca modalitate modernă de realizare a consilierii pentru carieră.

O altă modalitate promovată mai nou în consilierea pentru carieră este cea a plasării responsabilității pentru consiliere *cadrelor didactice*. De exemplu, în Finlanda, profesorii și alți parteneri au responsabilități privind consilierea și educația carierei.

Joseph A. Johnston (1994, p. 91) vorbește despre necesitatea de a exista persoane resurse în cadrul facultăților cu rol de mentori.

Autorul susține necesitatea unei formări a acestora. Acești profesori au experiențe diverse și relevante, au cunoștințe legate de posibilitățile pe piața muncii în funcție de disciplinele academice predate, au credibilitate în ajutorul pe care-l oferă în planificarea carierei.

Profesorii din mediul universitar pot face parte pentru început, dintr-un grup de „sfătuitori” în cadrul centrului de consiliere, orientare în carieră al universității. Ei pot evalua sau sugera servicii folosite pentru studenți, pot sugera trasee educaționale și profesionale, pot fi ei înșiși modele de urmat, pot fi mentori pentru cei care se află în procesul de a decide ce urmează să facă.

Joseph A. Johnston mai consideră că folosirea profesorilor ca mentori trebuie văzut ca un parteneriat în folosul studenților asemănător parteneriatelor cu piața muncii.

Activitatea de tip mentorat în România este legată de British Council Romania care în anii 1994-1995 a inițiat un proiect intitulat UNISCHOOL și apoi PRESETT, proiecte care au urmărit formarea de mentori în școli cu rol în formarea inițială a cadrelor didactice, formarea de formatori de mentori și

transferul de deprinderi de la profesorii de engleză către profesori de alte specialități.

În studiul citat (ASMERO, online) se menționează formarea a o mie de mentori de toate specialitățile. Mentoratul încearcă să echilibreze/să crească ponderea laturii practice a formării inițiale prin aportul unor profesori mentori specializați care să poată sprijini cu experiența lor activitatea școlară (metodică, extrașcolară, educațională în general) și care să aibă un cuvânt de spus în coordonarea activității de practică pedagogică, pregătirea și analiza lecțiilor și în evaluarea studentului practicant în parteneriat cu metodicianul din universitate.

În aprilie 2000 s-a înființat Asociația Națională a Mentorilor (AsMeRo) care are aproximativ 700 de membri. Obiectivul acestei asociații este de a promova și dezvolta activitatea de mentorat în România în vederea ridicării calității pregătirii studenților de la facultățile cu profil pedagogic, precum și a profesorilor debutanți, pentru a face față cerințelor de integrare optimă la locul de muncă și pentru perfecționarea lor didactică.

În UK, mentoratul este des folosit pentru pregătirea studenților pentru cariera didactică.

12.3.3. Consilierea carierei asistată de calculator

Tehnologia devine tot mai mult parte a vieții noastre, fenomen observabil în inițiativele de a da acces Internet școlilor sau de folosire a grupurilor de discuții, platforme educaționale online etc.

Watts (1996, în Stevens, Darryl T.; Lundberg, David J., 1998, p. 195) considera că *„explozia Internetului și a tehnologiilor asociate au implicații importante asupra accesului la informații și la distanța consilierii carierei”*.

Faptul că tot mai mulți indivizi recurg la computer și Internet pentru informații, orientare și consiliere este susținut și de un raport recent (Gore, Paul A.; Leitwerke, Wade C., online) care sugerează ca aproximativ jumătate din utilizatorii SUA au recurs la web atunci când au luat o decizie privind cariera sau traseul educațional.

Folosirea computerelor în educație și consilierea carierei are o istorie destul de lungă. Încă din anii 1960, Departamentul de Muncă al SUA a

finanțat un proiect care avea ca scop dezvoltarea unui program care să ofere utilizatorilor date relevante despre oportunitățile educaționale și de angajare.

Anii 1960-1990 au fost marcați de tehnologiile audio și video care au oferit un real ajutor consilierilor și clienților lor. O practică curentă în acest sens o constituia urmărirea unor interviuri cu indivizi care reflectă asupra propriilor acțiuni în carieră.

Darryl T. Stevens și David J. Lundberg (1998, p. 196) remarcă schimbarea de paradigmă prin trecerea de la „broadcast” (transmisie cu ajutorul audio-video) la „pointcast” (diseminarea informațiilor folosind tehnologia Internet), de la „biblioteca de hârtie” la „biblioteca electronică”.

Pe măsură ce Internetul a devenit mai accesibil, organizații profesionale, universități și alte grupuri și-au dezvoltat „home pages” conținând informații referitoare la standardele de admitere până la anunțuri de recrutare. Mai nou, multe licee și universități au început să găsească soluții și pentru nevoile indivizilor începători în procesul dezvoltării carierei.

Astfel, au fost introduse pe lângă programele academice, informații privind oportunitățile de carieră, linkuri utile către alte pagini web sau postarea unor resurse (ghiduri, broșuri, articole) care pot fi descărcate gratuit.

Darryl T. Stevens și David J. Lundberg considerau folosirea Internetului a fi utilă în următoarele cazuri:

- pentru completarea unor chestionare/inventare;
- pentru consultarea și redactarea unor CV-uri, scrisori de intenție sau de mulțumire;
- pentru discuții monitorizate de consilierul pentru carieră între studenți și profesori/alumni pe anumite teme, domenii și specializări (1998, p. 207).

Cea mai nouă tendință în folosirea Internetului este de a oferi consiliere online pentru carieră.

Analizând istoricul dezvoltării tehnologiilor informatice observăm că acesta este contextul în care vor munci consilierii pentru carieră în următorii ani, Internetul oferind consilierii pentru carieră un suport și o platformă flexibilă.

Paul A. Gore și Wade C. Leitwerke (2008, online) definesc consilierea carierei asistată de calculator ca „o activitate ce presupune folosirea calculatorului în orientarea educațională și a carierei”.

Jeniffer M. Kidd consideră că „un sistem de orientare asistat de calculator reprezintă un set de activități realizate pe calculator, activități care au fost dezvoltate pentru a asista planificarea carierei” (2006, p. 122).

Suntem de acord cu definiția propusă de autoarea sus-citată, însă considerăm că activitățile vizate a fi asistate de calculator sunt mult mai largi. Ele vizează pe lângă planificarea carierei, consilierea și dezvoltarea acesteia.

Pentru a observa complexitatea activităților de consiliere asistată de calculator vom prezenta în cele ce urmează clasificarea propusă de Offer (1997, în Kidd, Jeniffer M., 2006, p. 122) a sistemelor de orientare asistate de calculator. Acesta diferențiază opt categorii:

- *Autoevaluare*: programe care-l ajută pe individ să se autoevalueze și care oferă un profil în termeni care descriu locuri de muncă sau oportunități educaționale. Aceste profile au la bază de cele mai multe ori interese ocupaționale;
- *Sisteme de potrivire*: programe care fac legătura dintre indivizi și ocupații/cursuri. Acestea sunt cele mai des folosite în consilierea pentru carieră;
- *Informarea*: baze de date despre educație, formare sau angajatori;
- *Jocuri și simulări*: acestea permit explorarea ocupațiilor într-o manieră experiențială;
- *Ajutor în luarea deciziilor*: programe care-i ajută pe indivizi să-și analizeze factorii care-i influențează în luarea deciziilor și să-i aplice într-o decizie tipică;
- *Procesarea de documente word*: programe care oferă suport pentru scrierea de CV-uri și alte formulare de aplicare;
- *Training folosind calculatorul*: programe care te învață să-ți dezvolți abilitățile de căutare a unui loc de muncă, cum să te prezinți la un interviu, cum să faci o aplicare pentru un loc de muncă;

- *Teste psihometrice*: programe care folosesc teste și inventare psihologice. Acestea sunt adaptări ale testelor „hârtie-creion” și măsoară abilități, aptitudini, elemente de personalitate etc.

Există programe care se centrează doar pe unul dintre aceste tipuri (numite *minisisteme*), dar și maxisisteme care se adresează celor mai multe din tipurile de mai sus, într-o manieră integrativă care permite flexibilitatea activităților.

Un exemplu de maxisistem este „*Prospects planner*” folosit pentru studenți. El urmărește autoevaluarea abilităților, intereselor și valorilor și compararea acestora cu opțiunile pentru carieră, oferind informații ocupaționale și sfaturi privind căutarea și aplicarea pentru un loc de muncă.

Acest program acoperă peste 400 de profile ocupaționale incluzând informații despre activitățile specifice, cerințele de intrare, disponibilitatea joburilor, bariere de vârstă, balanța de gen (este o profesie dominată de bărbați/femei), implicații asupra stilului de viață, salariu și posibilitățile de dezvoltare în carieră.

O clasificare mai simplă este cea folosită de Paul A. Gore și Wade C. Leitwerke (2008, online). Ei consideră că, astăzi, consilierea carierei asistată de computer implică patru aspecte:

- evaluarea computerizată a carierei;
- surse electronice despre carieră și informații educaționale;
- sisteme CACG (computer-assisted career guidance);
- consiliere online.

Evaluarea computerizată a carierei folosește o serie de chestionare de evaluare a carierei pentru a determina interesele, valorile sau abilitățile indivizilor. Rezultatele acestora pot fi folosite pentru a clarifica/identifica posibile trasee în carieră, să confirme alegerile existente sau să îngusteze numărul de alternative luate în considerare.

Avantajele acestei modalități constau în:

- administrarea rapidă a chestionarelor;
- oferirea unor interpretări rapide a rezultatelor;
- oferirea unor recomandări privind posibile rute educaționale și profesionale.

Dezavantajul principal al evaluării computerizate a carierei rezidă în originea de neîncredere a unor chestionare sau teste.

Alte dezavantaje țin de lipsa unui consilier pentru o interpretare nuanțată sau dificultatea de a-i identifica pe cei care au completat testul.

Printre cele mai folosite inventare se numără: Strong Interest Inventory, the Self-Directed Search, Kuder Interest Inventory sau Career Planning System.

Strong interest inventory măsoară interesele, nu și abilitățile, comparând interesele indivizilor cu cele ale persoanelor angajate pe diferite posturi și ocupații. Acest instrument este folosit pentru a lua decizii ocupaționale și privind parcursul academic și profesional pe termen lung. (Career exploration, online).

Myers Briggs Type Indicator (MBTI) măsoară temperamentul având în vedere opt preferințe ale personalității, pe care oamenii le folosesc în momente diferite. Acest instrument descrie preferințele și ajută la identificarea facultății preferate și a condițiilor de muncă (Career exploration, online).

Surse electronice despre carieră și informații educaționale. Una dintre modalitățile interesante de folosire a Internetului o reprezintă postarea de informații legate de carieră și locuri de muncă pe diferite site-uri.

Astăzi, universitățile, organizațiile, agențiile guvernamentale și chiar persoane individuale publică pe site informații legate de educație și carieră.

Avantajele acestei modalități constau în actualizarea permanentă a datelor și linkurilor către alte surse/resurse.

Dezavantajele folosirii acestei modalități sunt legate de acuratețea informațiilor și standardele de calitate ale unor informații.

Sisteme CACG (computer-assisted career guidance). CACG este un termen folosit pentru a descrie o aplicație ce combină evaluarea carierei, informații cu privire la cariere și orientarea carierei într-un sistem integrat.

Aceste sisteme oferă avantajul oferirii evaluării online, accesul la baze de date educaționale (școli, universități, date ocupaționale) și alte experiențe de orientare și explorare.

Un astfel de program este „discover”. Acesta compară interesele indivizilor cu caracteristicile mediilor ocupaționale, oferind utilizatorilor posibile arii ocupaționale care pot fi explorate. Pentru fiecare ocupație, utilizatorii pot afla mai multe despre sarcinile implicate, cerințele educaționale, salariul oferit.

Sigi 3 (System of interactive guidance and information) este un software care ajută indivizii să-și examineze sistematic valorile, interesele și aptitudinile. Pornind de la unul dintre aceste criterii, programul caută carierele care se apropie cel mai mult de dorințele individului.

Din meniu, individul poate compara două cariere, poate selecta o anumită ocupație pentru a afla nivelul educațional cerut de aceasta, experiența necesară, mediul de practicare.

Programul conține nouă secțiuni intercorelate care acoperă toate aspectele majore ale luării deciziei și planificării carierei (Career exploration, online).

12.3.3.1. Consiliere online

Expansiunea consilierii carierei pe Internet este surprinzătoare. Noile modalități de servicii includ folosirea e-mail-urilor, chat online, videoconferință, bloguri web, telefon prin Internet.

Consilierea online este foarte utilă îndeosebi pentru comunitățile izolate (dar care au acces Internet), pentru persoane cu dezabilități, dar și pentru foarte mulți utilizatori care preferă intimitatea navigării de acasă sau anonimatul pe care Internetul îl oferă.

Trebuie să facem o distincție între *comunicare online asincronă* și *comunicarea online sincronă* (Gore, Paul A.; Leitwerke, Wade C., 2008, online).

Comunicare online asincronă se referă la consilierea cu ajutorul e-mailului și blogurilor. Avantajul acestui tip de consiliere online constă în

revenirile, editările ce se pot realiza asupra materialului, precum și efectele terapeutice ale scrisului în sine.

Provocările și limitele acestei comunicări asincrone rezidă în aspecte precum confidențialitatea clientului (identitatea acestuia poate fi ușor aflată), lipsa aspectelor nonverbale ale comunicării, răspunsul întârziat în unele cazuri.

Comunicarea online sincronă are la bază folosirea videoconferințelor, chatului sau telefonului Internet. Avantajul principal constă în răspunsul imediat din partea consilierului, iar dezavantajele vizează aspecte precum accesul limitat la Internet de înaltă viteză, securitatea sistemelor sau funcționarea defectuoasă, echipament scump, câmp vizual restrâns.

Totuși, videoconferința se apropie de modalitatea tradițională de consiliere individuală față în față. Într-o cercetare comparativă s-a ajuns chiar la concluzia că serviciile de consiliere a carierei folosind telefonul Internet sau videoconferința produc efecte pozitive și echivalente cu modalitatea tradițională a consilierii individuale (Gore Paul A.; Leitwerke, Wade C., 2008, online).

Deși folosirea tehnologiilor de comunicare la distanță deschide posibilități multiple, aceste platforme suntacompaniate de multe riscuri și provocări. Putem menționa aici faptul că nu toate problemele pot fi abordate în cadrul sesiunilor de consiliere online, faptul că cele mai multe programe de formare ale consilierilor nu conțin și specializarea pentru servicii online și, de asemenea, că accesul la internet de înaltă viteză este destul de limitat pentru mulți indivizi.

Watts (1996, în Kidd, Jeniffer M., 2006, p. 123) consideră că orientarea cu ajutorul calculatorului simulează de multe ori o sesiune de consiliere. Acest lucru este posibil deoarece computerul poate oferi (conform programării sale) secvențe predefinite de interviu.

Consilierea asistată de calculator prezintă o serie de avantaje precum:

- este un serviciu disponibil 24 de ore din 24;
- baza de date cu informații utile poate fi actualizată mai frecvent și mai ușor;
- alte resurse de pe internet pot fi încorporate (linkuri, filmulețe, imagini);
- acces rapid la date cu ajutorul motoarelor de căutare.

Dezavantajul esențial al unei asemenea investiții constă în resursele financiare implicate, dar și în competențele solicitate. Din acest motiv, un astfel de sistem care trebuie actualizat mereu este costisitor și poate fi oferit de organizații sau universități mari și mai puțin de către organizații mici sau consilieri individuali.

Un alt dezavantaj al site-urilor îl constituie valoarea acelui site.

Offer (2000, în Kidd, Jeniffer M., 2006, p. 126) sugera o serie de întrebări pe care ar trebui să ni le punem pentru a judeca calitatea unui site. Iată câteva mai relevante: cine l-a produs, cu ce interes, pot să am încredere în el, este actualizat, când a fost creat, este credibil, se potrivește cu alte informații pe care le am în legătură cu acest subiect, pentru cine este creat acest site, ce alte surse de informare sugerează, cât de credibile sunt acestea?

De asemenea, consilierea carierei online solicită o serie de noi competențe consilierului, dar constituie în același timp și o provocare pentru acesta în condițiile desfășurării sesiunilor de consiliere în *spațiul virtual (camera virtuală de consultații)*.

Watts (1996, în Kidd, Jeniffer M., 2006, p. 124) este de părere că o astfel de consiliere, asistată de calculator „*poate reduce cunoașterea, înțelepciunea și experiența, la o sumă de date folosite pentru a mecaniza interacțiunea umană care este atât de importantă în cadrul consilierii pentru carieră*”.

Într-adevăr, aceste date sunt manipulate într-o manieră strict logică. Acest lucru ne conduce spre concluzia că aspecte de ordin personal, afectiv nu pot fi rezolvate de la „*distanță*”. De aceea, cei mai mulți specialiști (Watts, 1996; Wiston, 2003) recomandă folosirea acestei modalități de consiliere ca un punct de start sau în completarea serviciilor de consiliere oferite în mod tradițional.

Totuși, numărul mare de vizite ale site-urilor care oferă servicii de orientare și consiliere pentru carieră indică faptul că indivizii preferă de multe ori accesul online în defavoarea celui direct cu un consilier.

Prin urmare, mare provocare a următorilor ani este de spori calitatea serviciilor de consiliere oferite online astfel, încât să producă rezultate comparabile cu modalitățile clasice de consiliere.

Alături de această provocare mai alăturăm și altele precum: nu toată lumea are acces la Internet, clienții pot veni la consilier mai pregătiți, mai informați pe un anumit subiect decât consilierul pentru carieră sau faptul că există încredere nejustificată în puterea unor instrumente de pe Internet insuficient validate.

Încheiem prin a spune că Internetul trebuie văzut ca un instrument important în procesul dezvoltării carierei și ne însușim ideea promovată de Sampson și Krumboltz (în Stevens, Darryl T.; Lundberg, David J., 1998, p. 207), conform căreia dezvoltarea tehnologiei informatice pentru uzul consilierilor va ajuta la *„realizarea unei balanțe între aspectele remediale, de prevenire și educaționale în consilierea carierei”*.

Viziunea tradițională în consilierea pentru carieră este de a realiza compatibilitatea unui factor al carierei cu o carieră specifică.

În loc să ne concentrăm atenția asupra acestei compatibilității interese, valori etc. – carieră, am propus o teorie și un instrument care se interesează de modul în care individul se raportează la *toți factorii carierei, reprezentările interne referitoare la acești factori*.

Astfel, pe noi ne interesează *modul de structurare al acestei hărți cu multiplele ei fațete*.

„Harta personală a carierei” reprezintă un model mental constând în maniera personală a individului de a se poziționa în raport cu ansamblul de factori ai carierei care delimitează un profil stabil, indecis sau instabil.

Fățetele ce alcătuiesc harta personală a carierei sunt reprezentări interne ale individului referitor la factori esențiali ai alegerii și urmăririi unei cariere.

Aceste reprezentări alcătuiesc o hartă personală a individului privind cariera, hartă ce are rol de organizare a informațiilor, atitudinilor sau valorilor în legătură cu cariera. Prin urmare, harta personală a carierei are un *caracter global*, conținând aspecte *cognitive, afective, motivaționale, valorice și atitudinale (motivații, valori, plan de carieră, luarea deciziilor, balanța aspirații-așteptări, nevoi de formare)*.

Considerăm că această hartă *se formează în timp* și se definitivează odată cu inserția profesională a individului.

Din acest motiv, considerăm că cea mai propice vârstă pentru cunoașterea ei este vârsta adolescenței târzii (perioada studenției), deoarece individul a făcut deja o opțiune (o anumită facultate), altfel spus harta personală a carierei este conturată.

Din punctul nostru de vedere, harta personală a carierei are mai multe funcții:

- *de informare*: îi indică studentului poziția ocupată de el, pentru fiecare fațetă în raport cu profilul stabil;
- *de diagnostic*: pune un diagnostic/profil individului în raport cu anumiți factori/fațete,
- *de remediere*: nu doar îl informează pe individ unde se situează în raport cu profilul stabil pentru fiecare fațetă, ci îi și sugerează pentru fiecare fațetă în parte modalități de consiliere pentru carieră, sfatul de carieră fiind unul personalizat;
- *de prognoză*: o persoană cu un profil stabil pentru toate fațetele sau pentru cea mai mare parte a acestora se va insera mai repede pe piața muncii (în specializarea obținută).

13.1. Conținutul/domenii ale hărții personale ale carierei

Analizând teoriile carierii am considerat ca următoarele **dimensiuni/fațete** ar trebui să fie investigate pentru a dezvălui harta personală a carierei: motivații, valori, plan de carieră, aspecte decizionale, așteptări, nevoi de formare.

Tabelul următor prezintă sintetic legătura dintre **dimensiuni** și **profilul hărții personale a carierei**, evidențiind *indicatorii* specifici.

Profile harta personală a carierei

Tabelul 13.1

Tipul de profil	Motivația în alegerea carierei	Valori	Plan de carieră	Luarea deciziilor	Așteptări (balanța aspirații-așteptări)	Nevoi de formare (educație permanentă)
Stabil	Predominant intrinsecă sau extrinsecă de tip reglare identificată	Pro muncă	Prezența acestuia, plan flexibil	- Decis și confortabil cu decizia luată/ Indecis și inconfortabil cu decizia luată/Indecis și confortabil cu decizia luată - Analiza consecințelor acțiunii/Incapabil de a prevedea consecințele	- Credințe asupra eficacității de sine: peste medie/ medii/joase - Suportul familiei și al prietenilor: peste medie/medii/joase - Percepțiile asupra oportunităților și barierelor sociale: (obstacole) peste medie/ medii/joase - Față de locul de muncă (înalte, medii, joase) - Față de evoluția în planul carierei (înalte, medii, joase)	Listarea nevoilor de formare (capacitate de autoanaliză)
Indecis	Predominant extrinsecă: reglare încorporată sau reglare externă	Alte valori	Absența acestuia	Decis și confortabil cu decizia luată/ Indecis și inconfortabil cu decizia luată/Indecis	- Credințe asupra eficacității de sine: peste medie/medii/joase - Suportul familiei și al prietenilor: peste medie/medii/joase - Percepțiile asupra oportunităților și barierelor	Listarea nevoilor de formare (capacitate de autoanaliză)

Tipul de profil	Motivația în alegerea carierei	Valori	Plan de carieră	Luarea deciziilor	Așteptări (balanța aspirații-așteptări)	Nevoi de formare (educație permanentă)
				și confortabil cu decizia luată • Analiza consecințelor acțiunii/Incapabil de a prevedea consecințele	sociale: peste medie/medii/joase • Față de locul de muncă (înalte – idealist, medii, joase – pesimist) • Față de evoluția în planul carierei (înalte – idealist, medii, joase – pesimist)	
Instabil	Predominant extrinsecă: reglare încorporată sau reglare externă	Alte valori	Absența acestuia	• Decis și confortabil cu decizia luată/ Indecis și inconfortabil cu decizia luată/Indecis și confortabil cu decizia luată • Analiza consecințelor acțiunii/Incapabil de a prevedea consecințele	• Credințe asupra eficacității de sine: peste medie/medii/joase • Suportul familiei și al prietenilor: peste medie/medii/joase • Percepțiile asupra oportunităților și barierelor sociale: peste medie/medii/joase • Față de locul de muncă (înalte – idealist, medii, joase – pesimist) • Față de evoluția în planul carierei (înalte – idealist, medii, joase – pesimist)	• Incapacitate de autoanaliză a nevoilor de formare

Pornind de la aceste fațete, indicatori și indici specifici a fost construit un instrument de evaluare cu sugestii ulterioare de consiliere a carierei. Menținez că proiectarea, aplicarea și evaluarea acest instrument a făcut obiectul tezei mele de doctorat, realizată sub îndrumarea prof. univ. dr. Emil Păun: „Modalități de realizare a consilierii pentru carieră a studenților”.

13.1.1. Fațeta 1 – Motivația

Putem defini **motivația** ca *ansamblul stărilor de necesitate ce cer a fi satisfăcute și care-l împing, îl instigă și îl determină pe individ pentru a și le satisface* (Zlate, 2000, p. 152). Motivația este o „forță” personală care determină, direcționează și menține un anumit comportament.

Motivele pentru care individul alege o carieră rezidă în importanța acordată *preferințelor personale* (de exemplu, interese) sau *influențe externe* (tendențele pe piața muncii și așteptările parentale) (UNESCO, online).

Literatura de specialitate deosebește mai multe tipuri sau forme ale motivației. Astfel, deosebim motivație *pozitivă* (mulțumiri, laude, ceremonii, acordarea de titluri, promovări), motivație *negativă* (amenzi, amenințări verbale, muștrări), motivație *cognitivă* (are în vedere dimensiunea intelectuală a studentului, axându-se pe satisfacerea nevoilor individuale de a fi informat, a cunoaște, de a opera și „controla” mediul în care își desfășoară activitatea), motivație *afectivă* (are în vedere ca studentul să se simtă bine la facultate/locul de muncă, să fie apreciat și simpatizat de colegi, șefi, subordonați, să se manifeste față de el simpatie și considerație). Cea mai des întâlnită formă de clasificare a motivației este cea a împărțirii ei în motivație *intrinsecă* (determinarea studentului să se implice, să depună efort și să obțină rezultate în cadrul facultății/organizației întrucât din aceste procese el obține satisfacții personale) și *extrinsecă* (determinarea studentului să se implice, să depună efort și să obțină rezultate în cadrul facultății/organizației pentru că acestea vor genera din partea organizației/facultății anumite reacții formale și informale, economice și moral-spirituale care îi vor produce satisfacții).

Frederic Guay (2005, p. 78) propune și validează un instrument pentru măsurarea motivației spre activitățile de luare a deciziilor: scala autonomiei în luarea deciziilor privind cariera.

Acest instrument vizează măsurarea următoarelor dimensiuni: motivația intrinsecă, reglatorii identificați, reglatorii încorporați și reglatorii externi.

În concepția autorului sus-citat, corelația automotivație (autonomie) și procesul luării deciziilor este una din cele mai frecvente corelații studiate în cercetarea vocațională din punctul de vedere al locusului de control și independenței.

O poziție teoretică interesantă în ceea ce privește motivația (și pe care o folosește și Frederic Guay) o reprezintă teoria autodeterminării (Deci&Ryan, 1985, în Guay, Frederic, 2005, p. 78). Această teorie se centrează nu doar pe intensitatea procesului motivațional, ci și pe calitatea acestui proces.

Astfel, această teorie subliniază importanța a trei nevoi psihologice necesar a fi satisfăcute pentru a experimenta starea de bine – a fi motivat:

- Autonomie – sentimentul libertății în inițierea, menținerea și reglementarea comportamentului uman;
- Competență – eficiența percepută a indivizilor în raport cu mediul;
- Nevoi relaționale – relaționarea pozitivă și semnificativă cu alții.

Instrumentul propus de Frederic Guay are la bază doar autonomia percepută. Pentru studierea competenței percepute se poate folosi Career decision-making self-efficacy scale (Taylor&Betz, 1983) și pentru nevoile relaționale se poate folosi Percived relatedness scale (Richer&Vallerand, 1995).

Deci și Ryan (1985) au demonstrat că există mai multe tipuri de motivație situată de-a lungul *continuumului autodeterminării*.

Astfel, *motivația intrinsecă* reflectă nivelul cel mai înalt de autodeterminare sau autonomie. Aceasta are în vedere implicarea în activitate de dragul experienței și satisfacției ce decurg din aceasta.

Motivația extrinsecă se referă la motive externe. Autorul este de părere că și motivația extrinsecă poate avea diverse grade de autonomie și că, pe o scală a autonomiei de la un nivel scăzut la un nivel înalt, există diferite tipuri de motivație extrinsecă: *reglare externă* (reglarea comportamentului prin modalități externe, cum ar fi recompensele și constrângerile), *reglare încorporată* (acele comportamente care sunt parțial internalizate de către

individ) și **reglarea identificată** (comportamente realizate la alegerea individului pentru că sunt considerate importante de către individ).

Conform teoriei autodeterminării, cei care se comportă mânați de motivație intrinsecă sau extrinsecă de tip reglare identificată își satisfac nevoia de autonomie.

Autorul oferă un exemplu relevant, considerând că o persoană care este condusă de reglare încorporată (anxietate și rușine) va avea dificultăți în luarea deciziilor spre deosebire de cel condus de o reglare identificată (valorificarea conștientă a activității).

O serie de cercetări au arătat chiar că există o corelație între motivațiile autodeterminate și performanța școlară sau persistența studenților către o anumită carieră (Vallerand, Fortier & Guay, 1997; Guay & Vallerand, 1997).

Această clasificare a tipurilor de motivație este și cea folosită de noi atunci când am stabilit dimensiunea motivației alegerii carierei. Deși aspectele sunt mult mai complexe am considerat că această dihotomie (intrinsec/extrinsec) va fi mai ușor de observat și măsurat în practică.

Vom considera că profilul stabil este caracterizat de motivație intrinsecă sau de motivație extrinsecă de tip reglare identificată.

13.1.2. Fațeta 2 – Valorile

În ceea ce privește cea de-a doua dimensiune a hărții personale a carierei, **valorile**, acestea sunt definite ca un ansamblu de credințe care influențează comportamentul uman și luarea deciziilor. Pe măsură ce acestea se dezvoltă, valorile sunt cristalizate și prioritizate formând un sistem de valori.

Un sistem de valori conține acele valori care sunt dorite a fi satisfăcute de individ. Valorile individuale pot fi satisfăcute prin o serie de activități: la locul de muncă, activități de divertisment, activități interpersonale etc.

Literatura de specialitate realizează foarte multe clasificări ale valorilor umane. Astfel, Rokeach diferențiază *valori terminale* (fericire, prietenie, înțelepciune și cunoaștere, pace și armonie, recunoașterea meritelor, prosperitate și bogăție, respect de sine, libertate, securitate, dragoste, egalitate) și *valori instrumentale* (ambitie, minte deschisă,

independență, capacitate și competență, logică și rațiune, bucurie, obediență, curaj, politețe, iertare, responsabilitate, întrajutorare, control de sine, onestitate, iubire). Aceste valori instrumentale sunt considerate ca modalități de a realiza valorile terminale.

O altă clasificare a valorilor îi aparține lui Maglino. Acesta identifică valorile indivizilor la locul de muncă. Astfel, el deosebește următoarele valori: realizarea unui lucru, ajutor și grijă pentru alții, onestitate (a spune adevărul și a face ceea ce individual consider a fi drept), imparțialitate și profesionalism. De exemplu, valorile legate de muncă învățate în familie au o influență foarte mare asupra alegerii vocaționale.

Cea mai des întâlnită clasificare a valorilor se realizează pornind de la criteriul tipului de valori vizate. În acest sens, putem deosebi următoarele valori:

- valori profesionale, legate de muncă și carieră;
- valori financiare;
- familie;
- valori sociale/ de prietenie;
- serviciu comunitar;
- valori legate de sănătate;
- valori legate de dezvoltarea intelectuală.

Pentru a observa orientarea studenților în ceea ce privește valorile vom prelua unele din valorile din LIFE VALUES INVENTORY (Duane, Brown; Crace, R. Kelly, 1996. Life Values Inventory, online), un inventar ce evaluează valorile implicate în luarea deciziilor.

Analizând acest inventar și urmărind tipologiile utilizate, propunem și noi următoarea clasificare a valorilor:

Valori profesionale, legate de muncă și carieră: Să fiu performant la locul de muncă, să-mi spun opinia la locul de muncă, să fiu independent în luarea deciziilor, să lucrez în echipă, să fiu ambițios în carieră, să-mi asum responsabilitățile, să fiu perseverent în urmărirea carierei dorite, să fiu serios în profesia aleasă.

- **Valori financiare:** Să fiu bogat, să fiu independent financiar.
- **Valori sociale/ de prietenie/familiale:** Să fiu plăcut de ceilalți, să am sentimentul apartenenței la un grup, să fiu sociabil, să fiu loial, să respect tradițiile familiale.
- **Serviciu comunitar:** Să protejiez mediul, să-i ajut pe ceilalți.
- **Valori legate de sănătate:** Să fiu sănătos, să am o viață sănătoasă
- **Valori legate de dezvoltarea personală/intelectuală:** Să am timp pentru mine însumi, să fiu modest, să fiu corect, să fiu deschis către nou, să fiu creativ, să fiu sincer.
- **Valori spirituale:** Să cred în Dumnezeu.

Orientarea noastră va fi să facem o diferențiere a valorilor profesionale de celelalte valori (în sensul dat mai sus) astfel încât să stabilim pentru fiecare individ profilul hărții personale a carierei pentru această dimensiune. Pentru că am pus un total de 26 de valori, din care opt vizează valori profesionale, vom considera că apariția a minim două valori profesionale din cele șase (aplicarea regulii de trei simplă relevă că este necesar un număr de peste 1,85 valori) în cadrul profilului individual va contura un profil stabil.

13.1.3. Fațeta 3 – Planul de carieră

„A goal without a plan is just a wish” (Antoine de Saint-Exupery)

Un alt element al hărții personale a carierei îl constituie **planul de carieră**. Nut (2001) îl definește ca o construcție progresivă elaborată pe parcursul școlarității și al vieții, construcție ce permite desfășurarea a nenumărate scenarii posibile. Un plan bun de carieră este acel plan care rămâne deschis, modificabil în funcție de oportunitățile apărute pe traseul dezvoltării individului.

Planul de carieră reflectă:

- Interesele, aptitudinile, valorile individului;
- Nivelul său de aspirație;
- Obiectivele pe termen scurt (ciclul de instruire, oportunitățile de educație și formare profesională);
- Obiectivele pe termen lung (formarea profesională de ansamblu) (Erdei Ildikó, suport de curs nepublicat, 2007, p. 20).

O bună planificare a carierei presupune realizarea mai multor pași. Astfel, se urmăresc patru mari obiective cu activități specifice (Overview of career development theory, online):

1. Creșterea cunoașterii de sine:
 - a. identificarea intereselor, valorilor și abilităților;
 - b. testarea intereselor prin cursuri, voluntariat, asociații studențești, școli de vară;
 - c. interviuarea prietenilor, familiei despre slujbele lor;
 - d. identificarea specializărilor care se potrivesc intereselor.
2. Explorarea alternativelor de carieră:
 - a. obținerea de informații referitoare la diferitele ocupații;
 - b. identificarea aspectelor importante care sunt căutate pentru fiecare loc de muncă;
 - c. frecventarea întâlnirilor organizațiilor studențești;
 - d. explorarea experiențelor de tipul: internship, practică, slujbe de vară.
3. Realizarea conexiunii între cunoașterea de sine și informațiile ocupaționale:
 - a. legarea valorilor, intereselor și abilităților cu anumite arii ocupaționale;
 - b. dezvoltarea relațiilor cu facultatea și diverși profesioniști;
 - c. dezvoltarea personală prin activități relevante și muncă;
 - d. învățarea strategiilor de găsire a unui job.
4. Implementarea alegerii carierei:
 - a. munca ca intern;
 - b. dezvoltarea strategiilor de găsire a unui job;
 - c. frecventarea unor cursuri de dezvoltare pentru carieră;
 - d. discutarea cu alți profesioniști din domeniul consilierii.

În harta personală a carierei vom urmări în ce măsură fiecare individ posedă sau nu un plan de carieră flexibil și vom considera ca existența unui plan de carieră bine stabilit, flexibil, corespunde unui profil stabil.

Practic, corelația dintre profile și variantele de răspuns va fi următoarea:

Profil stabil:

- am un plan de carieră bine stabilit;
- am un plan în linii mari; știu unde aș vrea să ajung.

Profil indecis:

- nu am un plan bine stabilit; am mai multe opțiuni;
- nu am un plan bine stabilit; încerc să văd care îmi sunt opțiunile.

Profil instabil:

- nu m-am gândit până acum la asta;
- deocamdată nu mă interesează asta, mă concentrez asupra studiilor.

Pentru a face diferența clară între un profil stabil și unul instabil am introdus și o întrebare de control: „*Dacă ai bifat prima sau a doua variantă, răspunde la următoarea întrebare: dacă nu, mergi mai departe: Mă pot adapta schimbărilor planurilor de carieră/flexibilitatea planurilor? Da/Nu*”. Dacă răspunsul este afirmativ, într-adevăr opțiunea aleasă corespunde profilului stabil. În caz contrar, răspunsul va fi unul care vizează profilul indecis.

13.1.4. Fațeta 4 – Luarea deciziei

Luarea deciziei este o formă de rezolvare de probleme prin care încercăm să facem alegerea cea mai bună din mai multe alternative.

Literatura de specialitate face distincție între luarea deciziei (*decision making*) și rezolvarea problemei (*problem-solving*), prin aceea că decizia presupune explorarea unei varietăți de posibilități pentru formularea unei soluții satisfăcătoare, pe când în rezolvarea unei probleme nu se pune accent pe soluții « pozitive » sau « negative ».

În luarea unei decizii intervin, de obicei, doi factori: *utilitatea* și *probabilitatea*. De obicei, decizia se ia în direcția unei utilități și a unei probabilități crescute. Cu toate acestea, deseori luăm decizii cu probabilitate scăzută, dar utilitate mare (de exemplu: jocul bingo, loto, pariurile) (Erdei Ildikó, suport de curs nepublicat, 2007, p. 69).

Procesul luării deciziilor nu este un eveniment singular în viața unui individ, ci mai degrabă un proces continuu care se poate realiza la orice vârstă.

Este interesant faptul că indecizia este văzută acum ca o etapă absolut normală în viața individului, și nu ca o incapacitate a individului de a lua decizii importante.

Samuel H. Osipow (1999, p. 148) diferențiază indecizia de nehotărâre/ ezitare, cea din urmă fiind o „*trăsătură a unui individ care se generalizează la nivelul situațiilor care necesită luarea deciziilor*”.

În luarea deciziilor se pot ivi o serie de **obstacolele**. Enumerăm și noi câteva dintre cele mai importante (What is Career Counseling for the Undecided Student?, online):

1. Grijă personale: stimă de sine scăzută, lipsa motivației, probleme personale, neîncredere în sine, confuzie identitară, imaturitate și iresponsabilitate, frica de eșec și frica de succes.
2. Lipsa de informare cu privire la serviciile de consiliere pentru carieră sau piața muncii.
3. Autocunoaștere insuficientă: ce interese, valori legate de muncă, puncte tari și slabe academice sau legate de muncă, experiențe de muncă, fantezii legate de muncă, așteptări personale și profesionale.
4. Credințe în mituri academice și ale carierei. Prezentăm și câteva exemple:

„Doar cei care termină Finanțe-Bănci pot lucra într-o bancă.

Specializarea terminată îți dictează restul vieții.

O diplomă de licență și note bune îți garantează un job bun.

Persoanele cu un salariu mare au o satisfacție a muncii mai mare decât cei cu un salariu mic.”

5. Dificultăți în luarea deciziilor: amânarea, luarea deciziilor pentru a-i mulțumi pe alții, luarea impulsivă a deciziilor bazată doar pe sfaturile și opiniile celorlalți, răzgândirea rapidă, credințe și gânduri iraționale. Prezentăm câteva exemple de astfel de gânduri:

„Trebuie să fii 100% sigur că opțiunea aleasă este cea corectă înainte de a lua o decizie.

Ar fi dezastruos dacă la jumătatea studiilor mi-aș schimba specializarea.

Asta este singura carieră potrivită pentru mine și dacă nu o abțin vai de mine.

Se pare că sunt singurul care nu știe ce vrea să facă.”

6. Presiune externă pentru alegerea unei cariere: familia și grupul de prieteni, carieră „exclusiv” masculină sau feminină, selectarea unei cariere exclusiv pentru a-i impresiona pe ceilalți, străduința excesivă de a fi „un succes”.
7. Obstacole practice și tangibile: presiuni și restricții financiare, limite geografice, responsabilități familiale, dizabilități fizice, emoționale sau academice, limite de timp.

Procesul de luare a deciziei presupune o serie de **etape**. În cele ce urmează prezentăm un model, cu precizarea că acesta este (și se recomandă să fie) flexibil în funcție de situație (Note de curs ID, Consiliere vocațională și educațională, pp. 128-129).

- a) **Conștientizarea problemei** este marcată de un sentiment de disconfort crescând în unele domenii ale vieții personale sau profesionale – o conștientizare a presiunii de schimbare.
- b) **Autoevaluarea**. La acest nivel, este utilă clarificarea credințelor, a atitudinilor și a valorilor necesare pentru identificarea strategiilor, scopurilor și rezultatelor dorite. Autoevaluarea include identificarea a ceea ce persoana își dorește și ce ar fi dispusă să sacrifice pentru a obține schimbarea dorită.
- c) **Explorarea**. Scopul explorării este de a identifica suficiente informații pentru a găsi căile realizării obiectivelor și rezultatelor dorite.
- d) **Integrarea**. Înainte de a formula un angajament de a merge mai departe într-o anumită direcție, este necesară evaluarea modului în care ideile sau opțiunile privind cariera adunate în etapa informării se armonizează cu personalitatea și stilul de viață al subiectului.
- e) **Angajamentul**. După examinarea de sine, a stilului de viață, a lumii profesiilor, se ajunge într-un punct unde persoana se simte gata de a merge mai departe, alegând o alternativă și păstrând celelalte opțiuni

în rezervă. Atingerea acestui punct în procesul deciziei nu înseamnă neapărat că alegerea este finală. Angajamentul este o parte dificilă a procesului decizional, teama de eșec fiind prezentă și la acest nivel.

- f) **Implementarea.** După depășirea etapei angajamentului, individul se află în situația de a implementa decizia luată prin inițierea unui nou curs al acțiunii. Dificultățile sau regresul în drumul realizării unui scop pe termen lung pot apărea ca fiind descurajatoare; în cazul în care apar multe surprize neplăcute, înseamnă că explorarea a fost incompletă sau scopul este nerealist.
- g) **Reevaluarea.** După implementarea unei decizii sunt puse în practică noi comportamente, modificând cursul obișnuit al vieții clientului.

Un instrument deosebit de interesant a fost dezvoltat de Lawrence K. Jones în 1988. Career decision profile (CDP) este un inventar care cuprinde 16 itemi și este proiectat pentru a măsura statutul luării deciziei privind cariera din punctul de vedere a trei dimensiuni: gradul de decidere, confort și motivele indeciziei.

Astfel, inventarul cuprinde doi itemi care se referă la gradul de decidere, doi itemi care au în vedere confortul individului față de această decizie și 12 itemi care vizează motivele indeciziei (claritatea de sine, informații despre ocupații și formare, capacitatea de decizie, importanța alegerii carierei).

Deși un instrument foarte bun, apărut într-o perioadă în care viziunea asupra luării deciziei în carieră era dominată de simpla dihotomie: decis/indecis, instrumentul conține itemi care se referă la mai multe aspecte/dimensiuni în același timp, lucru ce viciază datele obținute.

Un alt instrument util pentru investigarea dificultăților în luarea deciziilor în carieră este cel propus de către Gati, Krausz și Osipow (1996), denumit Career decision-making difficulties questionnaire (CDDQ). Format din 44 de itemi acesta investighează următoarele dimensiuni:

- Lipsa de pregătire: lipsa motivației, indecizie și credințe disfuncționale;
- Lipsa de informare: cunoștințe despre proces, cunoștințe despre sine, cunoștințe despre ocupații, lipsa de informații referitoare la modalitățile de a obține informații;

- Informație eterogene: informații nesigure, conflicte externe și interne.

În contextul prezentei lucrări ne interesează mai curând gradul de decider, gradul de confort în legătură cu decizia luată (itemi adaptați din Career decision profile, Jones, Lawrence K., 1988) și în ce măsură deciziile luate sunt unele responsabile adică dacă sunt luate în considerare sau nu consecințele pe termen scurt și lung ale acțiunii.

Primul item pentru această fațetă vizează **gradul de decider**. Vom considera că o persoană este decisă, deci aparține profilului stabil dacă răspunde afirmativ la trei din cele cinci întrebări.

„Te-ai decis asupra unei cariere? Cât de decis ești? Gândește-te pentru un moment și apoi bifează variantele care se potrivesc cel mai bine situației tale.

1. *M-am decis în ce domeniu voi lucra.*
2. *M-am decis asupra tipului de companie unde vreau să lucrez.*
3. *M-am decis ce specializare mi-aș dori să urmez.*
4. *M-am decis să lucrez cu normă întreagă și să continui studiile.*
5. *M-am decis ce să fac cu viața mea și decizia va fi aceeași și anul viitor”.*

Următorul item al acestei fațete vizează **gradul de confort în legătură cu decizia luată**. Prima variantă de răspuns corespunde profilului stabil, a doua corespunde profilului indecis iar a treia corespunde profilului instabil „În legătură cu decizia privind alegerea și urmărirea unei cariere mă simt:

- *Confortabil cu decizia luată;*
- *Inconfortabil, pentru că nu am luat încă o decizie;*
- *Confortabil, chiar dacă nu am luat încă o decizie.”*

Cel de-al treilea item are în vedere măsura în care studenții analizează **consecințele deciziilor lor privind cariera**. Prima și a doua variantă corespund profilelor stabil și indecis, pe când a treia variantă corespunde profilului indecis.

„În legătură cu consecințele deciziei privind cariera:

- *analizez întotdeauna consecințele (riscuri/beneficii/efecte pe termen lung);*

- analizez consecințele și mă mai consult cu alte persoane importante, decizia finală aparținându-mi;
- iau deciziile bazându-mă pe intuiția mea, urmărind propriul interes/nevoi”.

13.1.5. Fațeta 5 – Balanța aspirații-așteptări

O altă dimensiune a hărții personale a carierei o constituie aceea a **așteptărilor** și a balanței dintre aspirații și așteptări.

A. J. Kris Metz și al. (2009, p. 155) văd aspirațiile în carieră ca „posibilități vocaționale sau preferințe de muncă în contextul unor condiții ideale”.

Johnson (1995, A. J. Kris Metz și al., 2009, p. 155) descria aspirațiile în carieră ca „expresii punctuale în timp a scopurilor în carieră”.

Dacă aspirațiile fac referire la o serie de condiții ideale de manifestare a carierei dorite, așteptările au în vedere planul mult mai concret, real și accesibil din punctul de vedere al individului. Așteptările în carieră au o legătură mult mai directă în alegerea carierei.

Rojewski (2009, A. J. Kris Metz și al., 2009, p. 157) sublinia importanța examinării congruenței sau discrepantei dintre aspirațiile individuale și așteptările individului. Prin această analiză putem identifica factorii care pot conduce indivizii să-și compromită aspirațiile sau să acționeze în realizarea deplină a acestora.

Acești **factori** pe care îi putem investiga includ conform lui Rojewski (2005, A. J. Kris Metz și al., 2009, p. 157):

- credințe asupra eficacității de sine;
- suportul familiei și prietenilor;
- percepțiile asupra oportunităților și barierelor sociale.

Pe lângă acești factori pe care îi vom analiza mai jos, adăugăm în studiul balanței dintre aspirații și așteptări, realismul așteptărilor pentru a vedea în ce măsură opțiunea făcută este una reală sau fantezistă, considerând astfel că *așteptările reale* corespund profilului stabil, pe când *așteptările fanteziste* pun în evidență un profil instabil.

De asemenea, ne-am îndreptat atenția, în ceea ce privește așteptările, asupra a două aspecte: *așteptările față de locul de muncă și așteptările față de evoluția carierei*. Am considerat că doar așteptările de nivel mediu exprimă o poziție realistă și perfect valabilă pentru un profil stabil, pe când supra sau subaprecierea conduce spre aspecte extreme, neconforme realității.

Un prim factor care poate fi analizat în urma discrepanței dintre aspirații și așteptări spuneam că este *crediințe individului asupra eficacității de sine legate de luarea deciziilor în carieră* (CDSE – career decision self-efficacy). Acest construct a fost introdus de Bandura (1977, 1982) și se referă la „*gradul de încredere în realizarea unei sarcini relevante pentru luarea deciziilor în carieră*” (A. J. Kris Metz și al., 2009, p. 158).

Cercetările indică faptul că CDSE este un bun predictor al comportamentului de explorare a carierei precum și a deciderii în carieră.

Instrumentul folosit pentru investigarea acestui construct CDESES-SF (Betz & al., 1996) conține 25 de itemi care vizează cinci scale: estimarea sinelui (eficacitatea de sine), selectarea scopurilor, adunarea informațiilor ocupaționale, realizarea planurilor pentru viitor și rezolvarea problemelor.

Nu putem să nu observăm că acest instrument practic vizează mai multe aspecte. Prin urmare, noi ne vom opri, din punctul de vedere al acestui factor doar asupra estimării sinelui (eficacitatea de sine).

Într-un studiu realizat de D. Vieira și J. L. Caimbra (2008) se evidențiază faptul că eficacitatea de sine este un bun predictor atât al așteptărilor, cât și a scopurilor.

O abordare deosebit de interesantă este și cea propusă de L. Nota, S. Soresi și L. Ferrari (2008), care pornind de la modelul social cognitiv (care accentuează rolul activ al individului în determinarea propriilor acțiuni) au realizat un program de creștere a eficacității de sine și au arătat cum această creștere influențează nivelul de satisfacție resimțit. Concluzia cercetării lor acțiune este una simplă dar cât se poate de adevărată: „*prima poruncă: cred în mine...și pentru că este în interesul meu*”.

Un al doilea factor care reiese din discrepanța aspirații – așteptări este *suportul familiei și prietenilor*.

Familia este cel mai important sistem social care influențează dezvoltarea vocațională a individului.

Știm că, în mare parte, abilitățile, interesele, aparența fizică și personalitatea individului sunt determinate într-o anumită măsură de factorul ereditar, dar la fel de important, dacă nu chiar mai important, este mediul fizic și afectiv în care individul trăiește.

A.K. Nayak (p. 60) consideră că numărul de persoane, zgomotul, luminozitatea, aerisirea, dieta sunt condiții fizice importante care au un impact asupra sănătății individului și asupra puterii sale de concentrare.

Din punct de vedere afectiv, rolul familiei și al prietenilor este foarte important în alegerea și urmărirea unei cariere. Neglijarea parentală, respingerea, supraprotecția, conflictele între părinți, rivalitatea între frați pot crea o persoană nesigură și greu integrabilă.

Un rol important îl are și stimularea culturală din familie sau religia. Deseori auzim expresii precum „*apetitul pentru carte*”, „*dorința de autodepășire*” care sunt dezvoltate în familie.

Însă credem că nu doar suportul familiei și prietenilor este important, ci la fel de important ni se pare și grupul de referință sau modelul individual (care nu este totdeauna din familie: profesor, antreprenor etc.), care poate fi semnificativ pentru alegerea și urmărirea unei cariere.

A.K. Nayak (2002, p. 65) amintește o serie de cercetări care evidențiază faptul că un băiat încorporează caracteristicile tatălui, inclusiv rolul ocupațional, valorile legate de muncă și atitudinile față de muncă, iar pentru o fată mama reprezintă mai degrabă un model sexual decât unul ocupațional.

Percepțiile asupra oportunităților și barierelor sociale reprezintă cel de-al treilea factor care poate fi evidențiat în cadrul balanței dintre aspirații și așteptări.

Acesta are în vedere modul în care individul se raportează la nivelul socioeconomic al familiei, care afectează posibilitățile de a susține financiar educația individului și un anumit stil de viață, dar și modul în care individul apreciază oportunitățile de angajare pe piața muncii, barierele sociale sau economice care pot exista la un anumit moment dat.

A. K. Nayak consideră că persoanele care provin dintr-un strat economic mai înalt au mai multe șanse de angajare în acel mediu pentru că

părinții au mai multe contacte cu oamenii care sunt mai de grabă angajatori decât angajați.

Informațiile ocupaționale pe care o persoană le obține de la familie pot influența modul de a gândi și acționa.

Astfel, o persoană dintr-un mediu social mai ridicat are informații mai multe despre munca profesională, afaceri și administrare, pe când o persoană dintr-un mediu social mai scăzut deține informații despre meserii. A.K Nayak (2002, p. 61) consideră că indivizii tind să se identifice cu profesii din mediul lor socioeconomic.

În alegerea și urmărirea unei cariere, un individ poate fi influențat de prestigiul social, dar și salariul oferit pentru acel loc de muncă.

De asemenea, sănătatea membrilor familiei poate afecta indirect dezvoltarea vocațională (părinți bolnavi, moartea unui părinte).

Factorii fizici, cum ar fi locația geografică, influențează dezvoltarea vocațională a unui individ în termeni de restricții și oportunități (de exemplu: rural/urban).

În vederea investigării barierelor percepute, Luzzo & McWhirter (2001, în A. J. Kris Metz și al., 2009, p. 160) propun un instrument ce cuprinde 64 de itemi: de la 1-32 măsoară barierele curente și viitoare, iar de la 33 la 60 itemii vizează capacitatea de a face față acestor bariere.

Pentru investigarea *credințelor asupra eficacității de sine* vom include în chestionar trei itemi relevanți pe care îi prezentăm mai jos:

„Cât de repede crezi că te veți adapta la locul de muncă? (bifează o singură variantă):

- foarte repede;*
- repede;*
- relativ repede;*
- încet, am nevoie de mai mult timp de acomodare;*
- foarte încet, îmi este greu să mă integrez în grupuri noi.”*

Varianta foarte repede și repede va corespunde profilului stabil, iar ultimele trei variante vor corespunde profilelor indecis și instabil.

„Te consideri o persoană competentă în domeniul tău? (bifează o singură variantă):

- Sunt o persoană competentă și capabilă de a depăși orice obstacol;*

- *Sunt o persoană competentă și responsabilă;*
- *Nu sunt foarte mulțumită de competența mea profesională;*
- *Mă consider o persoană incompetentă în domeniul meu”.*

Primele două variante de răspuns corespund profilului stabil, iar ultimele două vor corespunde profilelor indecis și instabil.

„În ce măsură ești de acord cu următoarea afirmație? (bifează o singură variantă):

Succesul în cariera mea va fi determinat de propriile eforturi:

- *în foarte mare măsură;*
- *în mare măsură;*
- *în măsură potrivită;*
- *în mică măsură;*
- *în foarte mică măsură”.*

Varianta în foarte mare măsură și mare măsură va corespunde profilului stabil, iar ultimele trei variante vor corespunde profilelor indecis și instabil.

Pentru **investigarea suportului familiei și prietenilor** am conceput doi itemi. Primul are în vedere suportul familiei, iar celălalt sprijinul prietenilor în alegerea și urmărirea unei cariere.

„Cum apreciezi susținerea familiei privind alegerea și urmărirea carierei alese?

- *familia m-a sprijinit întotdeauna în cariera aleasă;*
- *familia nu m-a susținut întotdeauna în cariera aleasă;*
- *familia a fost indiferentă față de opțiunea mea de carieră;*
- *familia a fost împotriva acestei opțiuni”*

Prima variantă de răspuns corespunde profilului stabil (susținere peste medie), iar celelalte profilului indecis și instabil. Varianta a doua de răspuns reprezintă o susținere medie, iar variantele trei și patru se referă la o susținere joasă.

„Cum apreciezi susținerea prietenilor privind alegerea și urmărirea carierei alese?

- *prietenii m-au sprijinit întotdeauna în cariera aleasă;*
- *prietenii nu m-au susținut întotdeauna în cariera aleasă;*

- *prietenii au fost indiferenți față de opțiunea mea de carieră;*
- *prietenii au fost împotriva acestei opțiuni”.*

Prima variantă de răspuns corespunde profilului stabil (susținere peste medie), iar celelalte profilului indecis și instabil. Varianta a doua de răspuns reprezintă o susținere medie, iar variantele trei și patru se referă la o susținere joasă.

În vederea studierii *percepțiilor asupra oportunităților și barierelor sociale* am formulat șapte itemi, în care analizăm percepția *obstacolelor* asupra nivelului socioeconomic al familiei, stării de sănătate a membrilor familiei, locației geografice, apartenenței la un grup minoritar, diferențelor de gen și obstacolelor de pe piața muncii (inclusiv suprasaturarea domeniului).

Prima variantă de răspuns a primilor șase itemi corespunde unor percepții peste medie (profil indecis sau instabil), varianta a doua corespunde unor percepții medii (profil stabil), iar varianta a treia corespunde unor percepții joase (profil stabil).

„Nivelul socioeconomic al familiei este/a fost un impediment pentru urmărirea carierei dorite(bifează o singură variantă):

- *Este/A fost un obstacol pentru urmărirea carierei dorite;*
- *Este/a fost un obstacol peste care, prin eforturi, familia a reușit să treacă;*
- *Nu a influențat negativ urmărirea carierei dorite”.*

„Starea de sănătate a membrilor familiei este/a fost un impediment pentru urmărirea carierei dorite(bifează o singură variantă):

- *Este/A fost un obstacol pentru urmărirea carierei dorite;*
- *Este/a fost un obstacol peste care, prin eforturi, familia a reușit să treacă;*
- *Nu a influențat negativ urmărirea carierei dorite”.*

„Locația geografică (domiciliul în mediu rural, oraș mic, nedezvoltat) este/a fost un impediment pentru urmărirea carierei dorite(bifează o singură variantă):

- *Este/A fost un obstacol pentru urmărirea carierei dorite;*
- *Este/a fost un obstacol peste care, prin eforturi am reușit să trec;*
- *Nu a influențat negativ urmărirea carierei dorite”.*

„Aparența la un grup minoritar (grup etnic, religios) este/a fost un impediment pentru urmărirea carierei dorite(bifează o singură variantă):

- Este/A fost un obstacol pentru urmărirea carierei dorite;
- Este/a fost un obstacol peste care, prin eforturi am reușit să trec;
- Nu a influențat negativ urmărirea carierei dorite”.

„Diferențele de sex sunt/au fost un impediment pentru urmărirea carierei dorite(bifează o singură variantă):

- Sunt/Au fost un obstacol pentru urmărirea carierei dorite;
- Sunt/Au fost un obstacol peste care, prin eforturi am reușit să trec;
- Nu au influențat negativ urmărirea carierei dorite”.

„Suprasaturarea pieții muncii (prea mulți economiști) este/a fost un impediment pentru urmărirea carierei dorite(bifează o singură variantă):

- Este/A fost un obstacol pentru urmărirea carierei dorite;
- Este/a fost un obstacol peste care, prin eforturi am reușit să trec;
- Nu a influențat negativ urmărirea carierei dorite”.

Ultimul item al acestei fațete vizează percepția pieții muncii. Pentru prima variantă de răspuns obstacolele percepute sunt înalte (profil indecis și instabil), pentru cea de-a doua variantă obstacolele sunt medii (profil stabil), iar pentru a treia variantă de răspuns obstacolele sunt percepute ca înalte(profil indecis și instabil).

„Cum percepeți piața muncii actuală:

- sunt puține locuri de muncă, dar le poți obține dacă „cunoști pe cine trebuie”,
- sunt puține locuri de muncă, pentru oameni foarte buni/competenți;
- nu sunt disponibile locuri de muncă, piața muncii este blocată”.

Itemii concepuți pentru a studia ***așteptările față de locul de muncă și așteptările față de evoluția carierei*** au fost concepuți cu mai multe variante de răspuns (9), din care respondentul își va alege câte variante dorește. Considerăm că alegerea a 1-3 variante corespunde unor așteptări joase, 4-6 variante au în vedere așteptări medii (profilul stabil), iar alegerea a 7-9 variante corespunde unor așteptări peste medie.

De asemenea, putem face aici o nuanțare a profilelor indecis și instabil, considerând că așteptările înalte corespund unui **idealist**, iar așteptările joase unui **pesimist**.

„Cele mai importante așteptări ale mele față de locul de muncă unde mă voi angaja/sunt angajat sunt (bifează variantele care vă caracterizează):

- comunicare foarte bună cu superiorii;
- condiții decente de lucru;
- relații foarte bune cu colegii;
- să fiu respectat;
- salariu corelat cu responsabilitățile/efortul depus;
- oameni profesioniști;
- transparență în luarea deciziilor;
- posibilități de avansare;
- salariu decent”.

„Cele mai importante așteptări ale mele față de evoluția în planul carierei sunt (bifează variantele care vă caracterizează):

- să fie corelată cu pregătirea mea;
- să propulsez pe scara socială;
- independență financiară;
- avansare în carieră pe baza muncii depuse;
- specializarea continuă într-un anumit domeniu;
- stabilitatea locului de muncă;
- mai multe locuri de muncă unde să capăt experiență;
- un loc de muncă care să-mi placă;
- să am o situație materială foarte bună”.

13.1.6. Fațeta 6 – Nevoi de formare

Un ultim aspect evidențiat în harta personală a carierei este acela al nevoilor viitoare de formare.

Considerăm că acest aspect a fost marginalizat în studiile privind cariera și consilierea ei. De aceea, perspectiva pe care noi o promovăm este aceea că o persoană orientat spre perfecționarea continuă, capabilă să-și identifice nevoile de formare va corespunde unui profil stabil al hărții

personale a carierei și va avea șanse mai mari de inserție profesională decât celelalte profile identificate.

„*Consideri că ai nevoie de formare în continuare? Da Nu*

Dacă ați răspuns Da la întrebarea de mai sus enumeră câteva dintre nevoile tale de formare:”

Din punctul de vedere al acestei fațete considerăm că și profilul indecis este capabil și el să-și identifice nevoile de formare.

13.2 Chestionarul *Harta personală a carierei*

Acest chestionar își propune să studieze prin intermediul opiniilor tale, diferiți factori ce determină alegerea și urmărirea unei cariere.

* Întrebare obligatorie

Secțiunea 1

Partea superioară a machetei

1. Ți-ai ales o carieră? Gândește-te un moment și apoi identifică motivele pentru care ți-ai ales această carieră * (bifează maxim 4 variante.):
Diferite pachete de premiere: prime, telefon de serviciu, mașină etc.
Am fost constrâns de anumite aspecte materiale.
Părinții mi-au sugerat ca fiind o carieră bună.
Prietenii mi-au sugerat ca fiind o carieră bună.
Alte persoane mi-au sugerat că ar fi o alegere bună.
Salariu pe măsura competențelor/responsabilităților.
Mediu de lucru decent, deschis.
Am un model de carieră.
Se potrivește cu abilitățile, competențele mele.
Exprimă cel mai bine aptitudinile, talentele mele.

2. Valorile care mă ghidează în viață sunt * (bifează maxim 6 valori.):

Să fiu modest.	Să-i ajut pe ceilalți.
Să am o viață sănătoasă.	Să fiu sănătos.
Să fiu plăcut de ceilalți.	Să lucrez în echipă.
Să fiu bogat.	Să fiu ambițios în carieră.
Să protejez mediul.	Să-mi asum responsabilitățile.
Să fiu sincer.	Să fiu deschis către nou.
Să fiu performant la locul de muncă.	Să fiu corect.
Să am sentimentul apartenenței la un grup.	Să am timp pentru mine însumi.
Să cred în Dumnezeu.	Să fiu loial.
Să-mi spun opinia la locul de muncă.	Să fiu perseverent în urmărirea carierei dorite.
Să fiu sociabil.	Să fiu creativ.
Să fiu independent financiar.	Să respect tradițiile familiale.
Să am independență în luarea deciziilor.	Să fiu serios în profesia aleasă.

3.1. Ai un plan de carieră * (bifează o singură variantă.):

Am un plan de carieră bine stabilit.

Am un plan în linii mari; știu unde aş vrea să ajung.

Nu am un plan bine stabilit; am mai multe opțiuni.

Nu am un plan bine stabilit; încerc să văd care îmi sunt opțiunile.

Nu m-am gândit până acum la asta.

Deocamdată nu mă interesează asta, mă concentrez asupra studiilor.

3.2. Mă pot adapta schimbărilor planurilor de carieră /flexibilitatea planurilor:

(Dacă ai bifat prima sau a doua variantă la întrebarea de mai sus răspunde și la această întrebare. Dacă Nu, treci la întrebarea următoare.):

Da

Nu

4.1. Te-ai decis asupra unei cariere? Cât de decis ești? Gândește-te pentru un moment și apoi bifează toate variantele care se potrivesc situației tale.

* (Poți bifa oricâte variante se potrivesc situației tale.):

M-am decis în ce domeniu voi lucra.

M-am decis asupra tipului de companie unde vreau să lucrez.

M-am decis ce specializare mi-aș dori să urmez.

M-am decis să lucrez cu normă întreagă și să continui studiile.

M-am decis ce să fac cu viața mea și decizia va fi aceeași și anul viitor.

4.2. În legătură cu decizia privind alegerea și urmărirea unei cariere mă simt

* (bifează o singură variantă.):

Confortabil cu decizia luată.

Inconfortabil, pentru că nu am luat încă o decizie.

Confortabil, chiar dacă nu am luat încă o decizie.

4.3. În legătură cu consecințele deciziei privind cariera * (bifează o singură variantă.):

Analizez întotdeauna consecințele (riscuri/beneficii/efecte pe termen lung).

Analizez consecințele și mă mai consult cu alte persoane importante, decizia finală aparținându-mi.

Iau deciziile bazându-mă pe intuiția mea, urmărind propriul interes/propriile nevoi.

5.1. Cât de repede crezi că te vei adapta la locul de muncă * (bifează o singură variantă.):

Foarte repede.

Repede.

Relativ repede.

Încet, am nevoie de mai mult timp de acomodare.

Foarte încet, îmi este greu să mă integrez în grupuri noi.

Foarte încet, învăț mai greu.

5.2. Te consideri o persoană competentă în domeniul tău * (bifează o singură variantă.):

Sunt o persoană competentă și capabilă de a depăși orice obstacol.

Sunt o persoană competentă și responsabilă.

Nu sunt foarte mulțumită de competența mea profesională.

Mă consider o persoană incompetentă în domeniul meu.

- 5.3. În ce măsură ești de acord cu următoarea afirmație: Succesul în cariera mea va fi determinat de propriile eforturi * (bifează o singură variantă.):
- În foarte mare măsură.
 - În mare măsură.
 - În măsură potrivită.
 - În mică măsură.
 - În foarte mică măsură.
- 5.4. Cum apreciezi susținerea familiei privind alegerea și urmărirea carierei alese * (bifează o singură variantă.):
- Familia m-a sprijinit întotdeauna în cariera aleasă.
 - Familia nu m-a susținut întotdeauna în cariera aleasă.
 - Familia a fost indiferentă față de opțiunea mea de carieră.
 - Familia a fost împotriva acestei opțiuni.
- 5.5. Cum apreciezi susținerea prietenilor privind alegerea și urmărirea carierei alese * (bifează o singură variantă.):
- Prietenii m-au sprijinit întotdeauna în cariera aleasă.
 - Prietenii nu m-au susținut întotdeauna în cariera aleasă.
 - Prietenii au fost indiferenți față de opțiunea mea de carieră.
 - Prietenii au fost împotriva acestei opțiuni.
- 5.6. Nivelul socioeconomic al familiei este/a fost un impediment pentru urmărirea carierei dorite * (bifează o singură variantă.):
- Este/A fost un obstacol pentru urmărirea carierei dorite.
 - Este/a fost un obstacol peste care, prin eforturi, familia a reușit să treacă.
 - Nu a influențat negativ urmărirea carierei dorite.
- 5.7. Starea de sănătate a membrilor familiei este/a fost un impediment pentru urmărirea carierei dorite * (bifează o singură variantă.):
- Este/A fost un obstacol pentru urmărirea carierei dorite.
 - Este/a fost un obstacol peste care, prin eforturi, familia a reușit să treacă.
 - Nu a influențat negativ urmărirea carierei dorite.

5.8. Locația geografică (domiciliul în mediu rural, oraș mic, nedezvoltat) este/a fost un impediment pentru urmărirea carierei dorite * (bifează o singură variantă.):

Este/A fost un obstacol pentru urmărirea carierei dorite.

Este/a fost un obstacol peste care, prin eforturi am reușit să trec.

Nu a influențat negativ urmărirea carierei dorite.

5.9. Apartenența la un grup minoritar (grup etnic, religios) este/a fost un impediment pentru urmărirea carierei dorite * ((bifează o singură variantă.):

Este/A fost un obstacol pentru urmărirea carierei dorite.

Este/a fost un obstacol peste care, prin eforturi am reușit să trec.

Nu a influențat negativ urmărirea carierei dorite.

5.10. Diferențele de sex sunt/au fost un impediment pentru urmărirea carierei dorite * (bifează o singură variantă.):

Sunt/Au fost un obstacol pentru urmărirea carierei dorite.

Sunt/Au fost un obstacol peste care, prin eforturi am reușit să trec.

Nu au influențat negativ urmărirea carierei dorite.

5.11. Suprasaturarea pieței muncii (prea mulți economiști) este/a fost un impediment pentru urmărirea carierei dorite * (bifează o singură variantă.):

Este/A fost un obstacol pentru urmărirea carierei dorite.

Este/A fost un obstacol peste care, prin eforturi am reușit să trec.

Nu a influențat negativ urmărirea carierei dorite.

5.12. Cum percepeți piața muncii actuală * (bifează o singură variantă.):

Sunt puține locuri de muncă, dar le poți obține dacă „cunoști pe cine trebuie”.

Sunt puține locuri de muncă, pentru oameni foarte buni/competenți.

Sunt destul de multe locuri de muncă, dar toate cer experiență.

Sunt destul de multe locuri de muncă, dacă ști să cauți.

Nu sunt disponibile locuri de muncă, piața muncii este blocată.

5.13. Cele mai importante așteptări ale mele față de locul de muncă unde mă voi angaja/sunt angajat sunt * (bifează variantele care vă caracterizează.):

Comunicare foarte bună cu superiorii.

Condiții decente de lucru.

Relații foarte bune cu colegii.

Să fiu respectat.

Salariu corelat cu responsabilitățile/efortul depus.

Oameni profesioniști.

Transparență în luarea deciziilor.

Posibilități de avansare.

Salariu decent.

5.14. Cele mai importante așteptări ale mele față de evoluția în planul carierei sunt * (bifează variantele care vă caracterizează.):

Să fie corelată cu pregătirea mea.

Să propulsez pe scara socială.

Independență financiară.

Avansare în carieră pe baza muncii depuse.

Specializarea continuă într-un anumit domeniu.

Stabilitatea locului de muncă.

Mai multe locuri de muncă unde să capăt experiență.

Un loc de muncă care să-mi placă.

Să am o situație materială foarte bună.

6. 1. Consideri că ai nevoie de formare în continuare? *

Da

Nu

6.2. Dacă ai răspuns Da la întrebarea de mai sus, enumeră nevoile tale de formare. Dacă ai răspuns Nu la întrebarea de mai sus, mergi la următoarea întrebare.

După aplicarea chestionarului interpretarea se va face conform celor trei profiluri și în acord cu cele prezentate la punctul anterior.

Recomandăm dezbaterăa fiecărui item în parte tocmai pentru a vedea aspecte nuanțate ale deciziei și factorilor care influențează cariera, alte probleme care trebuie rezolvate și sugestii particularizate de consiliere utilizând tabelul de mai jos.

De asemenea, este bine de știut că datele de cercetare ne relevă faptul că persoanele cu un profil stabil au o inserție mai bună pe piața muncii (maximum șase luni de la absolvirea facultății). Acest lucru trebuie văzut ca o provocare de a construi profile stabile, dar și a interveni prin consiliere adaptată pentru celelalte profile.

13.3. Tabel-suport pentru conceperea unui traseu personalizat de consiliere pentru carieră

Tabelul 13.2

Tipul de profil/ fațetele hărții personale a carierei		Motivația în alegerea carierei Itemul 1	Valori Itemul 2	Plan de carieră Itemul 3	Luarea deciziilor Itemul 4	Așteptări (balanța aspirații-așteptări) Itemul 5	Nevoi de formare (educație permanentă) Itemul 6
Profil stabil		Nu necesită consiliere	Nu necesită consiliere	Nu necesită consiliere	Nu necesită consiliere	Nu necesită consiliere	Nu necesită consiliere
Profil indicis Profil instabil	Sugestia 1	Internship- uri	Internship- uri	Consiliere individuală	Consiliere individuală	Internship- uri	Internship- uri
	Sugestia 2	Cursuri, workshop- uri pe teme de carieră/ dezvoltare personală	Cursuri, workshop- uri pe teme de carieră/ dezvoltare personală	Cursuri, workshop- uri pe teme de carieră/ dezvoltare personală	Internship- uri	Vizite la diferite organizații/ posibili angajatori	Cursuri, workshop- uri pe teme de carieră/ dezvoltare personală

Tipul de profil/ fațetele hărții personale a carierei		Motivația în alegerea carierei Itemul 1	Valori Itemul 2	Plan de carieră Itemul 3	Luarea deciziilor Itemul 4	Așteptări (balanța aspirații-așteptări) Itemul 5	Nevoi de formare (educație permanentă) Itemul 6
	Sugestia 3	Programe de practică	Consiliere individuală	Internship- uri	Cursuri, workshop- uri pe teme de carieră/ dezvoltare personală	Programe de practică	Consiliere individuală
	Sugestia 4	Consiliere individuală	Programe de practică	Vizite la diferite organizații/ posibili angajatori	Programe de practică	Consiliere individuală	Programe de practică