

PROBLEMATICA DEFINIRII CONCEPTULUI DE CARIERĂ ȘI DE PROIECTARE A CARIEREI

Viorica CHETRARI

Universitatea de Stat din Moldova

Proiectarea carierei este un concept complex. Articolul traversează istoria modelării conceptelor de carieră și de proiectare a carierei și a teoriilor privind cariera în scopul delimitării conceptuale a termenilor sus-numiți.

Cuvinte-cheie: *carieră, proiectare a carierei, profesie, orientare.*

THE ISSUE OF DEFINING THE CONCEPT OF CAREER AND CAREER PLANNING

Career planning is a complex concept. The article discusses the history of career and career planning notions and theories, trying to define the concepts mentioned above.

Keywords: *career, career planning, profession, orientation.*

Psihologia carierei s-a dezvoltat în cadrele conceptual-metodologice schițate de psihologia vocațională, care era, de fapt, o psihologie a profesiunilor. D. Super remarcă deplasarea atenției psihologilor, în jurul anilor '60, spre psihologia carierelor [4]. Dacă psihologia profesiunilor a abordat probleme precum caracteristicile diferitelor tipuri de muncă, ale persoanelor angajate și corespondența dintre persoană și profesie, psihologia carierelor se focalizează pe „continuitatea sau discontinuitatea în viața indivizilor și pe modelele de continuitate în viața grupurilor” [4].

Psihologia carierei „studiază sistemele de relații reciproce existente între individ (văzut sub aspectul trăsăturilor de personalitate, aptitudinilor și intereselor sale), sistemul de educare și formare profesională inițială și continuă, exigențele muncii în diferite profesii concrete și dinamica specială a jocului dintre oferta și cererea de forță de muncă existente pe piața muncii” [3].

Sintagma „dezvoltarea carierei și vieții” (*Life Career Development*) propusă de Gysberg și Moore în 1973 și fundamentată teoretic în ultimul deceniu exprimă dezideratul ca teoria și practica carierei să ia în considerare individul integral, global, cu toate sferile activității sale și cu toate fațetele personalității lui, încorporând astfel perspectiva tradițională asupra carierei (cu focalizare pe muncă), alături de rolurile, cadrele și evenimentele vieții individului [11].

În secolul XX, conceptul de carieră era înlocuit cu conceptul de orientare școlară și profesională, care reprezintă o acțiune de îndrumare a persoanei către o profesiune sau un grup de profesii în conformitate cu aptitudinile și particularitățile sale, dar în funcțiune de solicitările societății contemporane [10]. În cadrul consilierii și orientării profesionale psihologul, folosind cunoștințe științifice speciale, trebuie să creeze condiții necesare pentru client, în care acesta ar putea să-și conștientizeze posibilitățile, abilitățile proprii pentru soluționarea problemelor în alegerea profesiei.

Orientarea școlară și profesională este un sistem de acțiuni și măsuri, în care un individ sau un grup este ajutat să-și aleagă instituția de învățământ, respectiv profesia, în concordanță cu înclinațiile și aptitudinile proprii și cerințele sociale.

Din perspectiva conținutului, orientarea școlară și profesională reprezintă un sistem al dimensiunii tehnologice a educației care vizează formarea - dezvoltarea capacităților generale și specifice ale elevilor / studenților de aplicare a cunoștințelor științifice în diferite situații și contexte psihosociale (economice, culturale, politice etc.).

Din perspectivă metodologică, orientarea școlară și profesională (OȘP) reprezintă un subsistem al activității de asistență psihopedagogică a elevilor și părinților, proiectată și realizată de cadrele didactice, la nivelul sistemului de învățământ, într-un cadru instituționalizat. Funcțiile OȘP vizează acțiunile de investigare-informare-formare a factorilor implicați în activitatea de orientare școlară și profesională, în general, a celor care trebuie orientați, în mod special.

Orientarea profesională este activitatea de organizare în plan social cu scopul de a facilita tinerilor posibilitatea de a alege profesia care să le permită valorificarea fondului de aptitudini, deprinderi și cunoștințe consolidate pe parcursul perioadei de pregătire [2].

În limbajul curent, noțiunea de carieră este pe larg folosită, conceptul de carieră având numeroase înțelesuri. Până în prezent nu este elaborată o definiție oficială, unanim acceptată, care să întrunească consensul specialiștilor. În literatura de specialitate sunt cunoscute diferite formulări și numeroase opinii. În general, înțelesul popular al termenului de carieră este asociat cu ideea de mișcare ascendentă sau de avansare a unei persoane într-un domeniu de activitate dorit, cu scopul de a obține mai mulți bani, mai multă responsabilitate sau de a dobândi mai mult prestigiu și mai multă putere.

Cariera reprezintă ansamblul ocupațiilor caracterizate prin instruire și experiență, în care o persoană accede la poziții superioare care necesită mai multă responsabilitate și competență [9]. Cariera este succesiune de profesii, îndeletniciri și poziții pe care le are o persoană în decursul perioadei active a vieții [7].

Cariera profesională reprezintă evoluția profesională a unui individ pe parcursul întregii sale vieți. În cadrul aceleiași profesii, în cariera unei persoane se pot înscrie specializări, perfecționări sau promovări profesionale [8].

Planificarea carierei reprezintă procesul de identificare a nevoilor, aspirațiilor și oportunităților privind cariera, precum și de realizare a programelor de dezvoltare a resurselor umane în scopul susținerii acestora [12].

În sens larg, cariera înseamnă: dezvoltare, avansare, progres. Cariera este o succesiune de activități și poziții profesionale pe care le atinge o persoană, precum și atitudinile, cunoștințele și competențele asociate care se dezvoltă de-a lungul timpului.

Pentru definirea carierei sunt necesare trei elemente:

- ✓ Cariera înseamnă mișcare în timp de-a lungul unui drum care are două laturi: o latură este succesiunea obiectivă de poziții în ierarhie sau carieră externă, cealaltă latură este interpretarea individuală, subiectivă a unor experiențe profesionale sau carieră internă.
- ✓ Cariera este interacțiunea dintre factorii organizaționali și cei individuali: reacția oamenilor la un post depinde de concordanța dintre conceptul ocupațional despre sine (combinația de nevoi, aptitudini, preferințe) și tipul de constrângeri, ocazii și solicitări pe care le oferă rolurile lor în organizații.
- ✓ Cariera oferă o identitate ocupațională, în societatea modernă, unde munca oamenilor este elementul-cheie.

Orientarea în cariera este un tipar al talentelor, valorilor, atitudinilor și activităților ocupaționale preferate.

O teorie privind tipurile de cariera și implicațiile manageriale ale orientării carierei este Teoria lui Holland. Conform acestei teorii, există șase tipuri de carieră: convențional, artistic, realist, social, întreprinzător, investigativ și pot fi reprezentate ca fiind vârfurile unui hexagon.

O altă teorie este Teoria ancorelor carierei a lui Schein. Ancorele carierei apar și se dezvoltă în urma unor încercări succesive, a unor experiențe profesionale ale unei persoane. Ele țin individul centrat pe anumite tipuri de activități. Sunt identificate cinci tipare distincte de talente, scopuri, nevoi și valori în percepția proprie, care apar în urma primelor experiențe profesionale: competența tehnică/funcțională, competența managerială, siguranța, autonomia și creativitatea. 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. Schein evidențiază cinci ancore:

- A. Cei care au dezvoltat o competență tehnică/funcțională sunt orientați spre carieră; în continuare, în funcție de conținutul efectiv al muncii, nu se pot transfera într-un domeniu care se îndepărtează de domeniul de bază.
- B. Persoana care a dezvoltat o competență managerială este orientată să ajungă în poziții care îi oferă responsabilități pe măsură. Importantă este perspectiva pe care o oferă poziția ocupată, nu conținutul activității. Contează oportunitatea de a dezvolta abilități analitice, competențe interpersonale și alte experiențe utile unui viitor manager.
- C. Siguranța este o ancoră care acționează prin orientarea spre o poziție stabilă, sigură din toate punctele de vedere. Evoluția viitoare este clar stabilită atât profesional, cât și salarial.
- D. Cei care au dezvoltat autonomia ca și ancoră nu vor rămâne mult timp într-un domeniu specializat, nu vor ține să rămână în niciun loc, în care lucrurile sunt clare și planificate pe termen lung, în care schema de avansare este stabilită și inflexibilă. Acest gen de persoană are nevoie de libertate și de un mediu fără constrângeri. Independența și libertatea sunt mai importante chiar decât avansarea.
- E. Recrutarea se manifestă, ca și ancora, prin aceea că indivizii de acest tip sunt focalizați pe a crea ceva care să reprezinte realizarea lor exclusivă; sentimentul de satisfacție vine numai din posibilitatea de a construi, a inventa ceva nou, inedit.

Aceste ancore, pe măsură ce se formează, determină influențe puternice în orientarea carierei. Diferențele ce rezultă din aceste teorii, care identifică tipare, sunt de natură să evidențieze faptul că oamenii nu sunt la fel, și atunci sloganul „toți trebuie tratați la fel” trebuie regândit. Un comportament egal poate să împiedice valorificarea resurselor atât de diferite la fiecare. Ceea ce pentru un individ înseamnă o șansă (sarcina de a concepe și a implementa un sistem, de exemplu) poate însemna o ocazie de frustrare și de senzație de neputință (un individ creativ *versus* unul cu competențe tehnice). La fel, nu toți oamenii au capacitatea și dorința de a conduce pe alții; puși într-o astfel de situație, cei ce nu au astfel de abilități vor fi frustrați și incapabili să îndeplinească rolul așteptat de ceilalți de la ei [5].

Carierea reflectă traseul de dezvoltare profesională a persoanei. Ea este accesibilă tuturor, valorificând potențialul fiecăruia.

Proiectarea carierei este un proces permanent, încadrat în limitele de viață conștientă a persoanei, ansamblul de acțiuni subordonate unor finalități clar definite, orientate spre identificarea posibilităților de maximă valorificare a potențialului individual [1].

Bibliografie:

1. DANDARA, O. Politici publice în ghidarea carierei. În: *Materialele Conferinței științifico-practice „Consilierea privind cariera – abordare contemporană”*. Chișinău, 2011, p.8-10.
2. HOLBAN, I. *Orientarea școlară*. Iași: Junimea, 1973, p.10-235.
3. JIGAU, M. *Consilierea carierei*. București: Sigma, 2001, p.98.
4. NEGOVAN, V. *Psihologia carierei*. București: Editura Studențească, 2004, p.3-16.
5. MARINESCU, P. *Managementul instituțiilor publice*. București, 2003, p.99-110.
6. PLATON, C. *Serviciul psihologic școlar*. Chișinău: Epigraf, 2001, p.40-70.
7. SALADE, D. *Dimensiuni ale educației*. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1998, p.103-210.
8. TĂSICA, L. Coordonator: Jigău M. *Consilierea carierei adulților*. București, 2003, p.7-48.
9. TOMȘA, Gh. *Consilierea și managementul carierei*. București, 2003, p.189.
10. ȘCHIOPU, U., VERZA, E. *Psihologia vârstelor, ciclurile vieții*. București: Editura Didactică și Pedagogică, 2008, p.261-326.
11. GYSBERS, N.C., HEPPNER, M.J., JOHNSON, J.A. *Career Counseling. Process, Issues and Techniques*. Needham Height, MA: Allyn and Bacon, 1998, p.1-13.
12. KLATT, L.A., MURDICK, R.G. *Human Resource Management*. Charles E. Merrill Publishing, A Bell Howell Company, Columbus Toronto London Sydney, 1985, p.380-385.

Prezentat la 03.02.2015