

CZU: 37.048.4

## COMPETENȚA DE PROIECTARE A CARIEREI: PREMISĂ PENTRU INTEGRAREA SOCIOPROFESIONALĂ

*Aida COTRUȚA*

*Universitatea de Stat din Moldova*

Educația pentru integrare socioprofesională este o preocupare de bază a sistemului educațional, care își orientează conținuturile spre problema pregătirii tânărului pentru integrare prin muncă. Piața muncii, fiind în continuă schimbare, întâmpină viitorul angajat cu noi provocări și solicită o viziune clară în rezolvarea situației.

**Cuvinte-cheie:** *ghidare în carieră și proiectarea carierei, decizia în carieră.*

### CAREER DESIGN COMPETENCE: A PREMISE FOR SOCIO-PROFESSIONAL INTEGRATION

Education for socio-professional integration is a basic preoccupation of the educational system, which focuses its content on the issue of preparing for the youth to integrate in the workfield. The labor market, being constantly changing, faces the future with new challenges, and calls for a clear vision in resolving the situation.

**Keywords:** *career guidance and career planning, career decision.*

### Introducere

Pregătirea profesională, fiind un proces de învățare umană și de achiziții individuale, asigură asimilarea cunoștințelor, priceperilor și deprinderilor de muncă necesare îndeplinirii cu competență a sarcinilor prezente și viitoare, cerute de practicarea unei profesii prin liberă practică sau prin angajarea într-o organizație. Referindu-ne la formare, deseori se are în vedere cursuri sau sesiuni, desfășurate în instituții educaționale, însă piața muncii impune anumite cerințe, care solicită ca procesul de formare să se desfășoare de-a lungul vieții active a individului [1]. Vorbind despre integrarea socioprofesională, majoritatea se referă doar la găsirea unui loc de muncă și mai puțin la calitatea vieții individului în cadrul jobului. Accentul pe care se mizează se referă doar la pregătirea individului din perspectiva programului de formare profesională.

În acest context, sfera personală și cariera sunt în continuă interrelaționare pe parcursul vieții. Cercetările realizate de Niles și Anderson (1995) relevă că majoritatea adulților care necesită consiliere în carieră se confruntă cu incertitudine, ambiguitate și deficit de informație personală și ocupațională. Toate acestea conduc omul printr-un proces continuu de acumulări / reactualizări de informații și cunoștințe, deseori invocând un haos, care ar necesita o clarificare a situației.

### Conceptualizarea și argumentarea subiectului

Pryor și Bright recunosc aceste schimbări bazate pe incertitudine și pe imprevizibilitatea dezvoltării personale, care au loc în societatea noastră și structurează *teoria haosului* ce răspunde „noilor realități”. Teoria descrie rapiditatea comunicării, restructurarea organizațiilor, viteza și impactul schimbărilor, nevoia de învățare pe tot parcursul vieții, globalizarea și viteza cu care se inovează în tehnologie. Autorii susțin că aceste noi realități creează dificultăți în carieră, de aceea subliniază necesitatea evitării abordărilor tradiționale prin intermediul factorilor ce se influențează reciproc. Cercetătorii menționează *Interviul de evaluare a stilului profesional (CSI)*, elaborat de Savickas, ca fiind sursă utilă pentru consilierea carierei care ajută beneficiarii să clarifice și să articuleze sensuri personale comportamentului lor profesional [2].

Integrarea socioprofesională solicită angajatului să fie pregătit pentru adaptarea la diferite situații ce pot să apară în mediul profesional, la cerințele de muncă și la comportamentul colectivului în cadrul căruia va fi necesar să se încadreze.

În teoria sa D.Super descrie procesul de dezvoltare profesională de-a lungul vieții, conform succesiunilor de sarcini specifice stadiilor de dezvoltare: creșterea, care se asociază copilăriei; explorarea, asociată adoles-

cenței; stabilizarea – vârsta adultă timpurie; menținerea – vârsta adultă de mijloc și dezangajarea – maturitatea târzie. Prin teoria sa, autorul oferă informații importante despre structura potențială a îndatoririlor pe care le întâmpină o persoană pe parcursul carierei sale și cărora trebuie să le facă față în orice situație din activitatea sa.

Totodată, D. Super explică că pe parcursul vieții omul are anumite roluri sociale, iar acestea influențează cariera în continuare. Astfel, el menționează că la persoanele care intră în stadiul de explorare pentru prima dată în misiunea lor apare necesitatea clarificării valorilor, abilităților și intereselor personale, ce constituie atribute necesare în relaționarea cu ocupațiile lor. Autorul susține că oamenii pot apela la comportamentul exploratoriu la diferite etape de vârstă pentru rezolvarea diverselor probleme de carieră: fie pregătirea pentru etapa de pensionare, fie pentru menținerea în pozițiile curente, fie pentru exercitarea ocupațiilor noi. „Explorarea implică de fiecare dată a afla mai mult despre situația dată sau despre noi înșine, ceea ce trebuie de învățat depinde de etapa de dezvoltare în care ne aflăm și de relevanța rolurilor noastre de viață” [3].

Teoria descrie importanța identificării constelației de preocupări, a sarcinilor specifice stadiului de dezvoltare, pe care le intersectăm, acestea fiind primul pas de intervenții adecvate pentru carieră. Deoarece evoluția profesională este rar liniară, cunoașterea valorilor, intereselor și abilităților proprii, precum și cunoștințele despre universul muncii, creează un context important și specific pentru individ. În contextul cercetării sale, autorul promovează conceptele de *ghidare în carieră și proiectare a carierei*.

O. Dandara construiește teoria nevoii de ghidare/proiectare a carierei ca element mobilizator care asigură funcționalitatea sistemului și descrie necesitatea de implicare a *actanților educaționali în procesul de ghidare în carieră*, precum și a *actanților-beneficiari în procesul de proiectare a carierei*. Autoarea remarcă că una dintre finalitățile ghidării în carieră este formarea nevoilor de proiectare a carierei, atitudinilor, sistemului de valori și competențe ce favorizează integrarea socioprofesională [4, p.164].

În 2016, Ministerul Educației al Republicii Moldova a aprobat Curriculumul la modulul revizuit „*Dezvoltarea personală și proiectarea carierei*” pentru implementare în toate instituțiile de învățământ profesional tehnic secundar și postsecundar începând cu anul de studii 2016-2017, în cadrul proiectului REVOCC. Conform acestui document, este necesar de a i se forma beneficiarului capacitatea de a-și valorifica oportunitățile legate de carieră, precum și de adaptare a situației sociale actuale de viață activă în context național, local sau internațional. „Prin recunoașterea și identificarea propriilor abilități, atitudini, interese și necesități individuale și prin modul în care acestea sunt racordate la lumea muncii, elevii dobândesc competențele necesare pentru viața de adult” [5, p.4].

Curriculumul descrie necesitatea dezvoltării competenței de proiectare a carierei, care în contextul disciplinei „*Dezvoltarea personală și proiectarea carierei*” devine competența de bază. Autocunoașterea și dezvoltarea personală, informarea, marketingul vocațional și luarea deciziilor sunt cei patru piloni de bază ai educației pentru carieră, patru competențe specifice, prin formarea cărora se dezvoltă *competența de proiectare a carierei*.

### **Aspecte metodologice ale competenței de proiectare a carierei**

O. Dandara definește termenul de *proiectare în carieră* ca un proces permanent, încadrat în limitele de viață conștientă a individului, un ansamblu de acțiuni subordonate unor *finalități clar definite* și orientate spre identificarea posibilităților de maximă valorificare a potențialului individual [6]. Acest proces necesită implicare și efort din partea persoanei, iar planul de viață elaborat în cadrul acestuia necesită sistematizare permanentă.

Esența proiectării carierei reprezintă identificarea și formarea componentelor pe care personalitatea le deține și, totodată, dezvoltarea acestora. Proiectarea carierei este imposibilă fără cunoașterea potențialului individual al persoanei. Conform dicționarelor, atitudinile sunt ceea ce îi distinge pe indivizi unul de celălalt. „Aptitudinile reprezintă potențialul unei persoane de a obține performanță într-un anumit domeniu”, iar o grupare reușită a acestora determină succesul în activitate [7, p.152].

Rolul de intervenție îi revine consilierului în carieră, care dirijează formarea și dezvoltarea competențelor persoanelor consiliate în următoarele direcții:

- autocunoașterea;
- explorarea educațională și ocupațională;
- formarea atitudinilor și a sistemului de valori, dar și a competențelor socioprofesionale;
- planificarea carierei.

Urmând această definiție, observăm necesitatea unei planificări riguroase, cu pași concreți de acțiune, ceea ce ne solicită o cunoaștere bună a elaborării unui plan, precum și a menținerii acestuia în permanentă acțiune. Planificarea își are originea în management și este acel element esențial în procesul de schimbare, care prin implementarea pașilor stabiliți va conduce la realizarea proiectului sau la atingerea anumitor scopuri propuse. Deși planificarea, mai cu seamă a carierei, ține preponderent de persoana în cauză, planul nu poate fi un element izolat.

În cazul proiectării carierei, acesta relaționează permanent cu domeniile vieții active a persoanei responsabile de proiectul de carieră. Precum în situația unui plan de business, care are rolul de a convinge ofertanții de calitate și valoarea sa, astfel și planul de carieră necesită o validare profundă, care ar menține propria persoană în ritm continuu de realizare a sarcinilor stabilite. Această validare profundă începe de la propriile caracteristici de personalitate, obiective, scopuri, principii personale de viață, care s-ar implementa cu ușurință în cerințele socioeconomice actuale ale existenței umane.

Valoarea unui plan de carieră va contribui mereu la dezvoltarea personală a individului, integrându-l în societatea din care face parte și oferindu-i acele poziții pe care persoana este deschisă să le accepte. Astfel, planul va contribui la realizarea strategiei de lungă durată, ca etapă a proiectării carierei. Mintzberg et al. [8] afirmă că noțiunea de *strategie* poate fi explicată prin mai multe sensuri:

- *plan* sau o direcție de acțiune, un set de linii directoare, un ghid;
- *tipar de acțiune*, ceva care asigură un traseu de lungă durată;
- *perspectivă*, adică modul fundamental în care se acționează;
- *strategemă*, suma manevrelor, care se referă mai mult la învingerea unui concurent pe piață.

De aceea, prima întrebare la care va răspunde beneficiarul în constituirea unui plan de carieră va fi: *de ce fac asta?*, astfel evidențiind *utilitatea și direcția de acțiune* a planului, *rolul și locul* acestuia în *proiectarea carierei* sale.

Obiectivele proiectării carierei ne focusează spre *cunoașterea potențialului individual*, ca fiind o resursă importantă în proiectarea carierei. După cum susțin mai mulți teoreticieni, cunoașterea conceptului de sine, obiectiv și subiectiv, ne ajută în final să ne identificăm obiectivele profesionale adecvate, identificarea fiind urmată de luarea deciziilor și de ajustarea deciziilor implementate pe parcursul vieții profesionale. Acesta ar fi un alt aspect legat de planul de carieră, care solicită explorarea propriei persoane.

V.Păuș descrie unul dintre principalele instrumente utilizate în analiza de nevoi – *analiza SWOT*, utilizată în cultura organizațională, fiind o „monografie a momentului și contextului organizațional, având în vedere inventarierea resurselor umane, materiale, informaționale, a intereselor grupului etc. Prin analiza de nevoi se realizează diagnoza necesară planificării activității de consiliere. Această diagnoză stă la baza elaborării strategiei subiectului (consilier, client, profesor)” [9].

Această metodă și-a găsit locul și în serviciile de consiliere, orientare și planificare a carierei, fiind adaptată la nevoile beneficiarilor lor direcți și indirecti, utilizând-o atât ca metodă, tehnică, cât și ca instrument de analiză a personalității (într-o variantă simplă, tabelară). Thompson și Strickland susțin că „Analiza SWOT ajută la înțelegerea și dezvoltarea mediului în care se va acționa, dat fiind că permite realizarea unui echilibru între factorii interni (SW) și cei externi (OT) care pot interveni și influența în diferite moduri dezvoltarea și derularea unor activități. Sunt pași importanți în identificarea și definirea propriilor capacități, precum și a elementelor care constituie avantaje cu caracter competitiv. Obiectivul analizei îl constituie evaluarea propriei situații, conștientizarea calităților, recunoașterea slăbiciunilor, cunoașterea oportunităților și prevenirea pericolelor posibile” [10].

Care sunt capacitățile, aptitudinile, slăbiciunile și defectele mele? Cum pot să-mi pun în valoare aptitudinile și să-mi depășesc slăbiciunile? Care sunt oportunitățile și riscurile în domeniul carierei mele? ar fi unele

întrebări care se referă la calități, aptitudini și competențe individuale, respectiv defecte, lacune, lipsă de educație sau experiență practică. Anume acest element majoritatea specialiștilor îl consideră elementul forte de adaptare a metodologiei SWOT în alt domeniu decât cel economic. Păstrarea obiectivității în proces de analiză este o regulă de aur în identificarea factorilor de natura internă a persoanei și ar contribui la obținerea unei hărți personale extinse.

*Misiunea* (ce încercați să realizați în acest moment?) va oferi conținut realizărilor din momentul actual, iar *viziunea* va oferi sens acestor realizări (spre ce vă îndreptați?), având la bază anumite principii (cum veți acționa pe parcurs?). Clarificarea și stipularea acestor componente ar contura planul de carieră și ar simplifica realizarea scopului profesional.

M.Savickas, în teoria construirii carierei, descrie conceptul de *adaptabilitate profesională* ca fiind criteriul care descrie situația individului atunci când are loc tranziția dintr-un mediu în altul (școală-muncă, job-job etc.). Ca specifice acestor perioade de tranziție autorul a indicat prezența anumitor comportamente: *explorare, stabilizare, management, dezangajare*, care formează *ciclul de adaptare*. Autorul susține că în construirea carierei menținerea unei abordări adaptative implică:

- preocuparea față de viitor;
- creșterea controlului personal asupra viitorului;
- manifestarea curiozității privind explorarea scenariilor de viitor și evaluarea posibilelor fațete ale sinelui;
- dezvoltarea încrederii de a urma aspirațiile identificate [11].

*Informarea* pentru domeniile profesionale reprezintă o cerință esențială a societății moderne. Pe lângă cunoașterea abilităților și intereselor personale, *informarea* ca obiectiv-cadru al proiectării carierei este importantă pentru documentarea privind domeniile ocupaționale ce ar permite familiarizarea cu aspecte practice ale diverselor profesii, ce ar genera sugestii asupra celor mai utile modalități de căutare a unui loc de muncă. Căutarea și interpretarea informațiilor privind traseele educaționale și piața muncii necesită explorarea educațională și ocupațională timpurie. Primele două etape devin esențiale pentru planificarea carierei și sunt într-o relație dinamică. Toate aceste acțiuni sunt de importanță majoră în situația concurenței pe piața muncii, în care continuu se cere confirmarea calificării profesionale.

Drept premisă a integrării socioprofesionale în contextul proiectării carierei, o importanță deosebită are competența socială, care susține formarea competenței de comunicare asertivă, a competenței interpersonale, managementul gestionării conflictelor, anticiparea-evaluarea riscurilor, competența de rezolvare a problemelor.

Cele menționate *supra* contribuie la formarea atitudinii pozitive față de cariera profesională. Procesul decizional este la fel atribut necesar în dezvoltarea competenței de proiectare a carierei. *Decizia*, la nivel individual, colectiv/grup, sub influența anumitor factori, vine ca un răspuns la necesitatea schimbării situației în procesul de proiectare a carierei [12].

În cazul deciziei pentru carieră distingem relația dintre 3 componente (Fig.1).

- *conținutul deciziei* pentru carieră se referă direct la problema ce solicită luarea unei decizii (ce domeniu să aleg? ce instituție? care este traseul meu educațional? ce profesie să aleg? cum aleg să-mi formeze anumite competențe?);
- *procesul de luare a deciziei pentru carieră* cuprinde o serie de etape: definirea deciziei și identificarea alternativelor; explorarea și evaluarea alternativelor; elaborarea strategiei sau a planului de carieră: *scop; obiective; pași de realizare*;
- *contextul* cuprinde totalitatea factorilor ce influențează luarea deciziei. Cu cât cunoașterea de sine este mai bine structurată, cu atât mai clară va fi decizia pentru carieră. Orice distorsiune din acest domeniu (subestimare sau supraestimare a propriilor abilități) va acționa ca barieră în realizarea traseului profesional, reducând astfel pe termen lung performanța persoanei. Nu mai puțin importantă este și cunoașterea alternativelor educaționale și ocupaționale, care de fapt trebuie să cuprindă o informare sistematizată în acest domeniu, ceea ce va diminua / exclude miturile și stereotipurile legate de carieră [13].

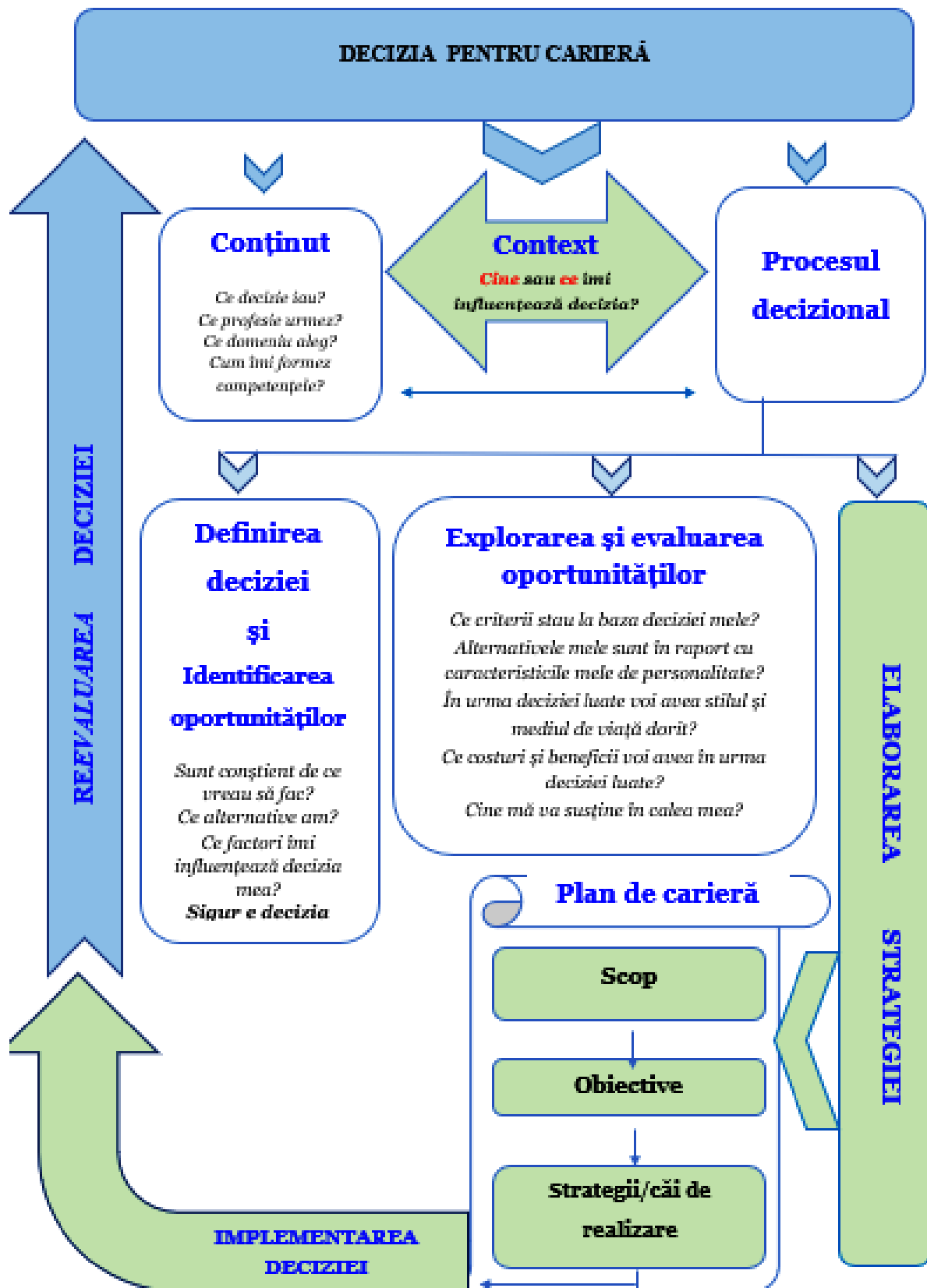


Fig.1. Reprezentarea grafică a deciziei pentru carieră.

*Decizia în carieră* are o semnificație deosebită în viața persoanei, din momentul ce aceasta precizează forma și domeniul său de activitate socioprofesională. Un rol semnificativ are valorificarea corectă a potențialului persoanei: aptitudini, deprinderi și cunoștințe. În cele din urmă, este un rezultat al procesului de formare individuală și apare ca o traiectorie a orientării beneficiarului în societate. Această decizie trebuie să-i ofere echilibrul între potențialul individual și integrarea socioprofesională.

În procesul de proiectarea a carierei, o componentă instrumentală, care îmbină toate elementele esențiale ale personalității din perspectivă personală și profesională, este *marketingul vocațional*. El are un rol esențial în atingerea unor scopuri de carieră. CV-ul, scrisoarea de intenție, portofoliul personal sunt instrumentele care creează prima impresie până la interacțiunea dintre cei doi actanți: beneficiarul/angajatul și instituția la care se face referințe, de aceea construirea acestor instrumente necesită corectitudine și acuratețe.

În **concluzie**, menționăm că procesul de proiectare a carierei este un proces complex, care solicită intervenție sistemică și o planificare riguroasă, aspect care direcționează persoana spre un proces continuu de reevaluare a scopurilor de carieră, în concordanță cu caracteristicile personale, ofertele educaționale și ocupaționale. Acesta, într-un final, va contribui la realizarea scopului stabilit, în legătură cu propriul viitor profesional, prin crearea unei culturi de monitorizare a traseului evoluției profesionale.

În același timp, eficiența procesului de integrare socioprofesională a tânărului este proporțional cu gradul de implicare a acestuia în proiectarea carierei profesionale. Toate aceste mecanisme sus-menționate pregătesc etapizat persoana de schimbările care se produc pe piața muncii, precum și anticipează situațiile neprevăzute pentru viața fiecărui tânăr interesat de construirea calitativă a unui traseu profesional.

#### Referințe:

1. STAN, A. *Consiliere și orientare în carieră*. <https://goo.gl/aPqpP5>.
2. SPENCER, G.N., HARRIS-BOWLSBEY, J.A. *Intervenții în dezvoltarea carierei în sec.21* / Traducere din limba engleză: Diana Armașu, Alexandra Tomiță. Cluj-Napoca: ASCR, 2015.
3. Ibidem.
4. DANDARA, O. *Conceptualizarea ghidării carierei în contextul educației permanente*. Chișinău: CEP USM, 2013.
5. *Curriculum la modulul „Dezvoltarea personală și proiectarea carierei”*. Pentru instituțiile de învățământ profesional tehnic secundar și postsecundar p.4, <https://goo.gl/Kk6wzP>.
6. DANDARA, O. *Proiectarea carierei. Dimensiuni ale demersului educațional*. Chișinău: CEP USM, 2009.
7. LEMENI, G. *Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră*. Cluj- Napoca: ASCR, 2004.
8. ARMSTRONG, M. *Managementul Resurselor Umane*. Manual de practică. Ed. a X-a, rev. București: Codecs, 2009.
9. PĂUȘ, V. *Parteneriat și dialog social. Ghidul formatorului*. București, CSDR, BIM, UNDP, UNDP, UNICEF, 2003.
10. THOMPSON, A.Jr., STRICKLAND, A.J. *Strategy Formulation and Implementation*. Texas: Business Publication Plano, 1996.
11. SPENCER, G.N., HARRIS-BOWLSBEY, J.A. *Op. cit.*
12. ZLATE, M. *Tratat de Psihologie Organizațional-Managerială*. Vol.II. Iași: Polirom, 2007.
13. MICLEA, M., LEMENI, G. *Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră*. Cluj-Napoca: ASCR, 2004.

#### Date despre autor:

**Aida COTRUȚA**, doctorandă, Școala doctorală *Psihologie și Științe ale Educației*, Universitatea de Stat din Moldova.

**E-mail:** aida.kotruta@gmail.com

Prezentat la 09.06.2018