

CZU: 37.013.77:005.966

COMPETENȚA DE MANAGEMENT AL CARIEREI. ABORDĂRI PSIHOPEDAGOGICE

Lilia SPÎNU

Universitatea de Stat din Moldova

În articol sunt examinate unele abordări privind conceptul de competență pentru managementul carierei prin dimensiunile de carieră și competență. Sunt abordate conceptele de carieră, carieră profesională, competență și structura competenței pentru managementul carierei. Competența pentru managementul carierei este una dintre competențele-cheie în angajabilitatea studenților. De aceea, această competență este abordată ca una dintre cele mai importante abilități active și cerute pe piața muncii dar și de realizare a carierei personale.

Cuvinte-cheie: *competență, structura competenței, managementul carierei, competența de management al carierei, angajabilitate.*

CAREER MANAGEMENT COMPETENCE. PSYCHOPEDAGOGICAL APPROACHES

The article examines some approaches to the concept of competence for career management through career dimensions and competence. Here are addressed the concepts of career, professional career, competence and the structure of competence for career management. Competence for career management is one of the key competences in student employability. This competence is therefore addressed as one of the most important active and required skills in the labour market but also to achieve personal careers.

Keywords: *competence, skills structure, career management, career management competence, employability.*

Introducere

Învățământul, plasat actualmente într-un nou context sociocultural, este determinat de racordarea de noi premise de integrare socială la nivel regional și internațional. În societatea contemporană, în care progresul și dezvoltarea determină schimbări rapide, permanente și continue, oamenii trebuie să se adapteze la aceste schimbări, astfel încât să fie concepute și dirijate în sensul valorificării la maxim a potențialului fiecăruia. Angajarea în câmpul muncii este o etapă ce necesită pregătire atât profesională, cât și personală. Pregătirea pentru carieră și gestiunea carierei nu încep la locul de muncă, ci din instituțiile de învățământ. Viitorii angajați trebuie pregătiți să fie parte activă, promotorii și ghizii acestor schimbări. În condițiile actuale, în contextul angajabilității în câmpul muncii, învățământul superior suportă cerințe noi: necesitatea unei instruirii calitative în vederea pregătirii specialiștilor, competitivi pe piața muncii, siguri în profesia aleasă și destul de fluenți și flexibili în angajarea în zonele adiacente calificării, astfel fiind capabili să lucreze în mod eficient în domeniul lor. Acest deziderat se impune a fi valabil și pentru absolvenții instituțiilor cu profil pedagogic, unde cota-parte de angajări este deținută de instituțiile de stat. În viziunea noastră, elementele nou-apărute și modalitățile de formare a noilor competențe pentru viitoarele cadre didactice sunt importante, considerent din care necesită a fi cercetate.

Delimitări conceptuale ale noțiunii de carieră

Conform definiției date de Dicționarul explicativ al limbii române, *carieră* este profesie, ocupație; domeniu de activitate; timp cât cineva lucrează într-un anumit domeniu; etapă, treaptă în ierarhia socială sau profesională; poziție în societate, situație bună [1]. Însă, a avea o carieră nu înseamnă pentru toată lumea același lucru. În percepția actuală a termenului „a avea o carieră” înseamnă „a avea o profesie sau un loc de muncă cu un statut ridicat, cu oportunități mari de avansare și de remunerare” [apud 2, p.36].

În definiția dată de I.Dumitru distingem caracteristici mai complexe atribuite carierei cu extindere spre cariera profesională. Astfel, cariera este percepută de acest autor ca fiind „traseul parcurs de o persoană în profesarea/exercitarea unor activități/munci care presupun o anumită pregătire și formare, concretizate în capacități și competențe specifice, atestate, certificate și dovedite în exercitarea profesiilor, în realizarea sarcinilor reclamate de acestea. Cariera presupune o suită de activități și ocupații aferente unor profesii, posturi, funcții, status-roluri etc. exercitate de către o anumită persoană de-a lungul vieții” [3, p.204].

În managementul resurselor umane, în sens tradițional, *cariera profesională* înseamnă o succesiune de etape în urma cărora individul ajunge într-o funcție importantă, cu recunoaștere socială și bine plătită. De asemenea, se delimitează mai multe „înțeleșuri” ale carierei: avansare, profesie, succesiune de posturi de-a lungul vieții, serie de roluri legate de experiență, percepere individuală a succesiunii de atitudini și comportamente. O diferențiere pentru înțelegerea termenului „carieră” se face prin raportarea carierei la nevoile de dezvoltare individuale *versus* prioritățile organizației. Tocmai de aceea în literatura de specialitate această problematică este evidențiată prin „carieră personală” și „carieră organizațională”. Delimitarea este, însă, una artificială, unica deosebire fiind perspectivele din care se adordează problema – a individului sau a organizației [4].

Dezvoltarea carierei curinde atât aspecte obiective, cât și aspecte subiective. Se face distincția dintre *cariera obiectivă* (care include dezvoltarea personalului și implică promovare, specializare, motivare, planificare a resurselor umane etc.) și *cariera subiectivă* (care are în vedere percepția de sine și rolul profesiei în viața fiecărui individ). Două persoane pot avea o dezvoltare profesională identică (cariera obiectivă), dar pot percepe și interpreta în mod complet diferit experiențele de activitate și muncă (cariera subiectivă).

Dimensiuni ale noțiunii de competență

Competența are o multitudine de definiții, care reflectă istoria variată a conceptului. Deși conceptul este ușor de înțeles, el nu este atât de simplu de definit. Este un concept care a fost impus, pe de o parte, de psihologia muncii, iar, pe de alta, de evoluția semnificativă a gestiunii resurselor umane și care a fost și este cercetat de numeroși cercetători. În acest studiu am selectat câteva definiții și abordări ale acestui concept, care au tangență cu aria de referință a studiului nostru.

În viziunea cercetătorului V. Guțu, *competențele* reprezintă un pachet transferabil și multifuncțional de cunoștințe, capacități, deprinderi, abilități, valori și atitudini care permit individului să-și realizeze împlinirea și dezvoltarea profesională, incluziunea socială și inserția profesională în domeniul respectiv. Competența se naște și se formează la confluența sensurilor date de verbele *a ști, a ști să faci, a ști să fii, a ști să conviețuiești, a ști să devii*, deci nu este rezultatul acțiunii educaționale numai pe domeniul cognitiv, ci se raportează și la cel afectiv-attitudinal [5, p.4]. Aceeași dimensiune este abordată și de Guy le Boterf, în opinia căruia competența reprezintă o combinație de resurse pentru a produce o performanță. Competența este indisolubil legată de acțiune, ea nu poate fi separată de condițiile de punere în aplicare, ci depinde de situația și de contextul în care se exprimă. Primordial este de a ști să acționezi, a ști să mobilizezi, a ști să combini, a ști să transpui, a ști să integrezi, a ști să transferi resurse într-un context profesional [apud 6, p.49].

Școala britanică face diferența dintre „competence” și „competency.” Termenul „competence” se referă la competența generală, calitatea unei persoane sau un set de calități care îi permit să acționeze în anumite situații, iar termenul „competency” se referă la un set de trăsături de caracter care predispun la anumite acțiuni, competențe specifice, set de activități pe care le putem folosi pentru a măsura, a face dovada competenței generale [7, p.41].

Competența reprezintă capacitatea unei persoane de a îndeplini o sarcină specifică la un standard înalt, de aceea înglobează:

- ✓ *cunoștințe* – a ști, a înțelege;
- ✓ *priceperi* – reprezintă capacități psihologice care rezidă în aplicarea practică în mod conștient a cunoștințelor asimilate temeinic, fiind în același timp operante și funcționale;
- ✓ *aptitudini* – vizează calitățile psihice: stăpânirea de sine, răbdarea, flexibilitatea, creativitatea, gândirea pozitivă, gândirea logică;
- ✓ *abilități* – se referă la îndemânări, priceperi, iscusințe, dobândite pe parcursul timpului, pentru a persuadea și influența, pentru a crea un climat optim de lucru, pentru a face concesii, pentru a trata conflicte, pentru a comunica, colecta și interpreta informații;
- ✓ *deprinderi* – sunt componente automatizate ale activității. Ele se formează praxiologic în mod conștient. În procesul formării lor sistematice, conștiința are un rol coordonator asupra acțiunilor și operațiilor care urmează să se automatizeze prin practică;
- ✓ *atitudini* – includ trei componente: cognitivă (convingeri proprii); afectivă (emoții); comportamentală (exteriorizarea emoțiilor și convingerilor) [8, p.50].

Formarea și dezvoltarea competențelor se realizează prin trei modalități recunoscute: „*inițială* – înainte de viața activ-profesională; *continuuă* – pe parcursul întregii activități profesionale și *directă* – impusă de o profesie anumită, pentru care nu a existat o pregătire specială” [9, p.56].

O analiză complexă a acestui concept este dată de cercetătorul Vl.Guțu în [10], unde competența este abordată prin prisma câtorva dimensiuni: situațională, structurală, metodologică și acțională. Accentul fiind pus pe stabilirea conexiunilor dintre diferite categorii și tipuri de competențe, dar și pe identificarea mecanismelor de proiectare a competențelor specifice disciplinelor școlare. Este descrisă conceptualizarea tridimensională a competenței (logica acțiunii, logica curriculară, logica învățării) și cea bidimensională (logica priorității tipurilor de activități în raport cu direcțiile de dezvoltare a personalității și/sau, invers, logica priorității domeniilor de dezvoltare a personalității cu tipurile de activități în cadrul unui domeniu de cunoaștere). Această abordare va fi definitorie în aplicarea demersurilor de cercetare.

Aspecte psihopedagogice ale competenței de management al carierei didactice

În societatea actuală, în care progresul și dezvoltarea determină schimbări rapide, permanente și continue, oamenii trebuie să se adapteze la aceste schimbări, astfel încât să fie concepute și dirijate în sensul valorificării la maxim a potențialului fiecăruia. Angajabilitatea în muncă depinde în mare măsură de nivelul de pregătire profesională, în special de capacitatea absolvenților de a se adapta la condițiile mereu perpetue, de a fi mobili și disponibili pentru activitatea profesională. Angajarea în câmpul muncii este o etapă ce necesită pregătire atât profesională, cât și personală.

Actualmente, un aspect cercetat și discutat în literatura de specialitate și care prezintă interes major este **pregătirea viitorilor pedagogi pentru carieră**. Pregătirea pentru carieră și gestiunea carierei nu încep la locul de muncă, ci din instituțiile de învățământ. În formarea competențelor pentru viitoarele cadre didactice tot mai des sunt regăsite și abordate concepte noi. Competența de management al carierei a început să capete substanță, trecând de la modul declarativ la cel practic.

Competența de management al carierei este studiată intens de către cercetători din punct de vedere pedagogic, psihologic, acmeologic și managerial.

Cercetătorii din domeniul psihologiei abordează acest concept prin prisma pregătirii psihologice pentru carieră, preponderent cu aplicare spre terminologia de pregătire pentru alegerea carierei și pregătirea în luarea deciziilor în carieră. Astfel, pregătirea psihologică pentru carieră este definită ca „dorința și capacitatea individului de a se angaja cu succes în procesul de luare a deciziilor asupra unei cariere și de realizare a acestora” [11, 12]. În mod constant, în diverse situații de viață, ne confruntăm cu multe opțiuni în care este necesar să se ia o decizie adecvată, selectată din mai multe alternative, de multe ori echivalente. Prezența mai multor soluții posibile conduce la perceperea situației decizionale. O condiție importantă pentru capacitatea de a lua decizii este autonomia și independența omului, atunci când el poartă responsabilitate pentru decizia luată dar și pentru consecințele acesteia.

Cercetătoarele A.M. Саянская și Н.Б. Лисовская afirmă că pregătirea pentru carieră este condiționată atât de factori externi, cât și de calitățile individuale ale persoanei – nivelul de motivare, comportamentul, caracterul, temperamentul, abilitățile, experiența, cunoștințele. Prin urmare, nu doar condițiile externe nefavorabile, ci și instabilitatea emoțională, imperfecțiunea abilităților, unele trăsături ale temperamentului etc. pot împiedica dezvoltarea pregătirii pentru carieră. Dimpotrivă, încrederea în succes, cunoștințele obținute în universitate, abilitățile și experiența dobândită în timpul practicii de profesionalizare, exemplul personal al profesorilor și liderilor contribuie la apariția și consolidarea pregătirii psihologice pentru carieră [13].

În lucrările sale J.L. Holland susține că pregătirea pentru carieră este o formare integrală, structura funcțională a căreia constă în doi factori – obiectivi și subiectivi, fiecare având propriile componente și interdependențe. Factorul obiectiv al pregătirii include schimbările socioculturale care au loc în societate, starea pieței muncii, precum și trăsăturile organizaționale. Factorul subiectiv constă în componente funcțional-operationale și psihologice (personale).

Componentele funcțional-operationale ale individului sunt experiența, cunoștințele, aptitudinile și abilitățile necesare pentru desfășurarea activității profesionale alese. Componenta psihologică (personală) a pregătirii pentru carieră include structura trăsăturilor psihologice individuale ale personalității, reprezentate de trei componente: emoțională, motivațională și cognitivă, care acționează ca condiții subiective pentru construirea carierei de succes [14].

Autorii unei alte cercetări analizează pregătirea psihologică pentru carieră și evidențiază aceleași aspecte importante:

- *cognitivă* (cunoștințe teoretice și practice despre carieră, planificarea carierei, conținutul de orientări în carieră);

• *motivațională* (motivație vădită pentru planificarea carierei);
 • *emoțională* (în general, bunăstarea emoțională, un nivel ridicat de stabilitate emoțională, încrederea în sine) [15].

În contextul abordării acmeologice a competenței de management pentru carieră cercetătoarea E.M. Soloviova evidențiază 5 componente structurale:

- axiologică (orientarea carierei);
- cognitivă (cunoștințe și planificarea carierei);
- motivațional-acțională (motivația pentru carieră);
- personală (responsabilitate, autoeficacitate, adaptabilitate);
- procesuală (tactica în carieră, ritm, perioade, faze) [16].

Considerăm că este oportun să evidențiem și abordarea acmeologică expusă de I.V. Iancenko [17]. Autorul evaluează competența pentru carieră ca pe o calitate integratoare a unei persoane, caracterizată prin dorința și capacitatea de a-și realiza potențialul în demersurile activității sociale și profesionale. Structura competenței de management pentru carieră constă din câteva componente: motivațională, cognitivă, activă, reflexiv-evaluativă (Fig.1.)

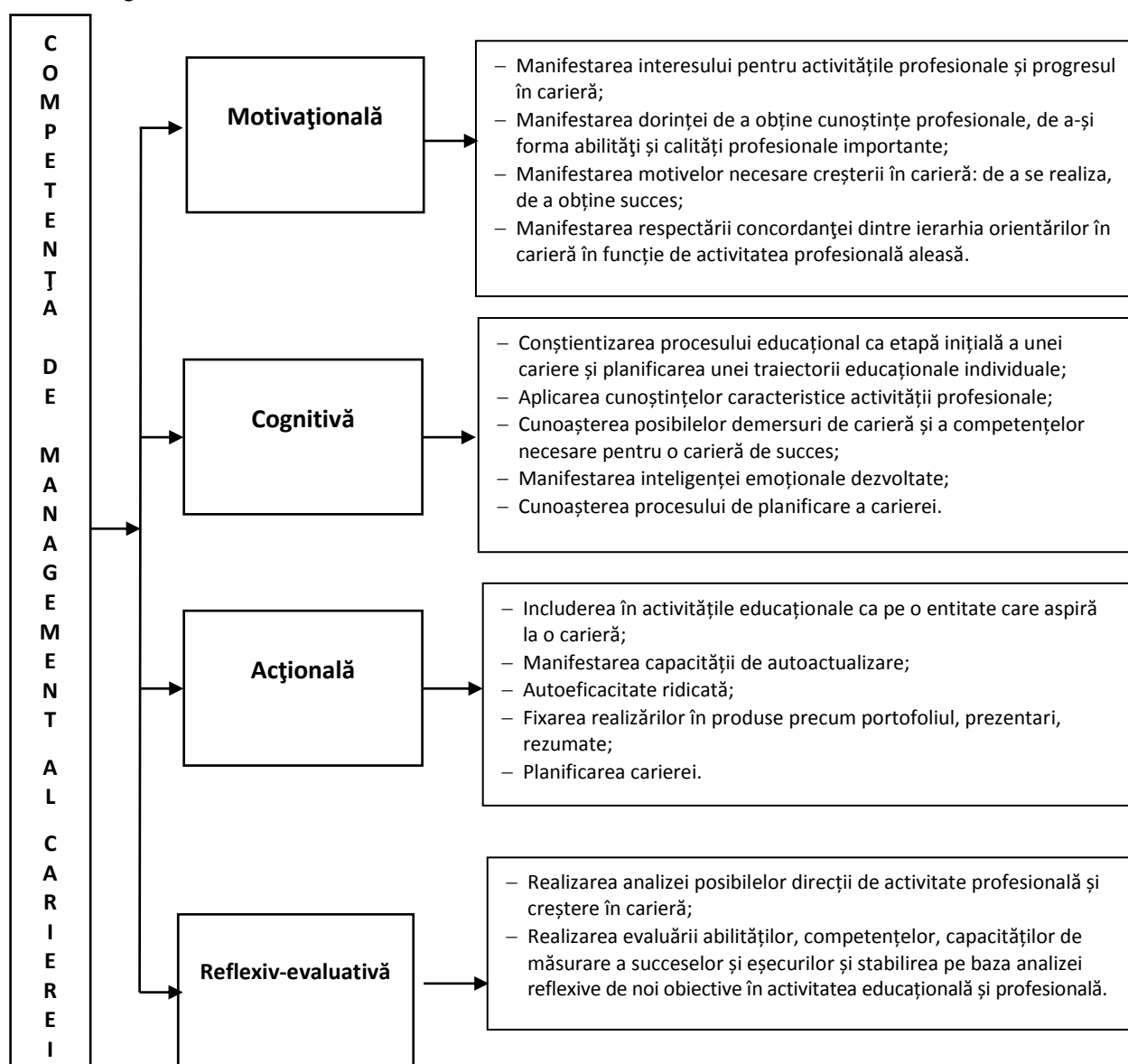


Fig.1. Structura competenței de management pentru carieră la studenți.

Sursa: prelucrată și adaptată după [18].

O distincție esențială în abordarea și orientarea acmeologică a fenomenului „carieră” este asociația cu orientarea spre o carieră de succes, realizată prin „auto ...” -evaluare, -analiză, -formare, -educație, -dezvoltare, -actualizare etc., dar și prin educarea și formarea unui profesor reflexiv.

În abordările pedagogice competența pentru carieră este definită ca o „metaabilitate a specialistului de a folosi cu măiestrie cunoștințe și instrumente, în vederea rezolvării nu doar a obiectivelor de bază, standard în carieră, ci și de a-și construi în mod eficient propriul traseu de carieră” [19]. E.V. Sadon vede competența pentru carieră ca pe un sistem de idei și oportunități de carieră, inclusiv capacitatea de a prezice viitoarea carieră și de a depăși crizele de carieră și ca pe o capacitate „de autoeficacitate”, abilitate de stabilire a obiectivelor de carieră, de planificare a carierei și de rezolvare a problemelor de carieră [20].

Un studiu empiric efectuat de un grup de cercetători [21] aplicat pe un eșantion de studenți lituanieni a arătat șase (cele mai importante/semnificative) competențe (numite și factori) în managementul carierei cu structurarea fiecărei competențe în subcompetențe (numite de autori abilități):

- ✓ *Competența de rezolvare a problemei* cu abilitatea de a:
 - rezolva probleme;
 - aplica cunoștințele teoretice în practică;
 - planifica timpul;
 - depăși dificultățile.
- ✓ *Competența socială* cu abilitatea de a:
 - colabora cu colegii;
 - lucra în echipă;
 - comunica cu cei din jur;
 - se adapta la noile condiții;
 - manifesta inițiativă de întreprinzător.
- ✓ *Competența de gestionare a schimbărilor* cu abilitatea de a:
 - gestiona situațiile complicate;
 - se autoevalua și de a-i evalua obiectiv pe cei din jur;
 - se adapta la circumstanțele noi/în schimbare;
 - verifica informațiile;
 - fi responsabil de propria activitate / propriile acțiuni;
 - depăși greutățile.
- ✓ *Competența de autoconștientizare* cu abilitatea de a:
 - gândi critic;
 - cunoaște particularitățile personale;
 - accepta critica;
 - gândi creativ;
 - munci independent.
- ✓ *Competența de comunicare* cu abilitatea de a:
 - cunoaște o limbă străină;
 - utiliza TIC (Tehnologiile Informației și Comunicării);
 - forma și menține relațiile profesionale;
 - gândi creativ și
- ✓ *Competența de conducere* cu abilitatea de a:
 - gestiona diverse activități;
 - organiza procesul de activitate;
 - negocia.

Competența pentru carieră permite tânărului specialist să se concentreze periodic asupra propriilor realizări în carieră și să le analizeze, după care să calculeze corect posibilitatea de a avansa în carieră, ceea ce îi va permite să atingă nivelul așteptat în cariera sa. Nu sunt deloc neglijabile celelalte competențe profesionale. Combinația dintre acestea determină scenariul de carieră al unui specialist.

Este îmbucurător faptul că competența pentru carieră este tot mai des abordată de către specialiști ca o competență definitorie în formarea competențelor profesionale ale cadrelor didactice.

În lucrarea *Dezvoltarea competențelor profesionale ale cadrelor didactice debutante* [22] autorii susțin că cadrele didactice debutante trebuie să posede următoarele competențe generale:

- ✓ competențe cognitive și metacognitive;
- ✓ competențe de comunicare și relaționare;
- ✓ competențe metodologice;
- ✓ competențe de evaluare;
- ✓ competențe psihosociale;
- ✓ competențe informatice și tehnologice;
- ✓ **competențe de management al carierei.**

Pentru fiecare din aceste competențe generale autorii descriu alte câteva competențe specifice cu descriptorii structurali ai acestor competențe. Astfel, *competența de management al carierei* conține alte 5 competențe specifice și descriptorii ai acestora (*a se vedea* Tabelul).

Tabel

Harta competențelor de management al carierei

Competențe specifice		Descriptorii de nivel pentru elementele structurale ale acestora
1. <i>Competența de a construi și menține o imagine de sine pozitivă prin raportarea la statusul profesional</i>	→	1.1. Descoperă importanța imaginii de sine pozitive în viața și cariera sa;
	→	1.2. Descoperă efectul stimei de sine la nivel intra- și interpersonal;
	→	1.3. Exersează și dezvoltă tehnici de construire și menținere a imaginii de sine pozitive.
2. <i>Competența de a manifesta o atitudine proactivă receptivă față de dezvoltarea profesională</i>	→	2.1. Conștientizează rolul reformelor în învățământ și necesitatea dezvoltării profesionale;
	→	2.2. Evaluează impactul social, demografic, tehnologic asupra domeniului profesional și oportunitățile de dezvoltare profesională;
	→	2.3. Dezvoltă strategii pentru a răspunde eficient statusului de profesor debutand.
3. <i>Competența de a raporta propria pregătire și activitate la standardele profesiei didactice</i>	→	3.1. Identifică dimensiunile și exigențele profesionalizării și le corelează cu necesitatea pregătirii continue;
	→	3.2. Cunoaște standardele profesionale și raportează performanțele profesionale proprii la acestea;
	→	3.3. Dezvoltă strategii pentru a răspunde eficient schimbărilor din cariera didactică.
4. <i>Competența de a participa la forme de dezvoltare personală pe tot parcursul vieții</i>	→	4.1. Investighează noi oportunități educaționale și descoperă resurse (locale, regionale, naționale) ca suport pentru training profesional;
	→	4.2. Stabilește obiective și rute personalizate în evoluția personală proprie;
	→	4.3. Se implică în activități de cercetare și inovare a practicii educaționale.
5. <i>Competența metacognitivă, autoreflexivă probată în profesia didactică:</i>	→	5.1. Cunoaște conceptele de bază privind <i>teoria practicianului reflexiv</i> , dezvoltarea <i>gândirii critice</i> și a <i>metacogniției</i> profesorului;
	→	5.2. Manifestă gândire critică și tehnici de autoreglare cognitivă în activitatea didactică;
	→	5.3. Manifestă conduită reflexivă în activitatea didactică și adoptă decizii pertinente în vederea perfecționării profesionale continue.

Cu siguranță, mai sunt și alte aspecte în abordarea competenței managementului carierei neacoperite în acest studiu, dar care rămân deschise pentru a fi abordate, analizate și definitivate în următoarele etape ale proiectului de cercetare.

Concluzii

Angajarea în câmpul muncii este o etapă importantă în carieră ce necesită pregătire atât profesională, cât și personală. Viitorii angajați trebuie pregătiți să fie parte activă, poate chiar promotori și ghizi ai schimbărilor sociale permanente, iar acest lucru poate fi realizat printr-o abordare a procesului de pregătire pentru cariera didactică. Formarea competenței de management al carierei trebuie să ocupe un loc central în cadrul finalităților de bază în pregătirea viitorilor pedagogi. Achiziția și dezvoltarea acesteia este actuală și poate deveni efectivă încă din primii ani de studii, ceea ce va permite o mai bună adaptare la schimbările mediului socioeconomic.

Referințe:

1. *Dicționarul explicativ al limbii române*. Ediția a II-a revăzută și adăugită. București: Univers Enciclopedic, 2009. 1248 p. ISBN 9786069215975. Disponibil: dexonline.ro
2. CRĂCIUN, M. *Contribuția consilierii de carieră la integrarea studenților în comunitate*. București: Tritonic, 2017. 534 p. ISBN 978-606-749-247-7
3. DUMITRU, I. *Consiliere psihopedagogică. Baze teoretice și sugestii practice*. Iași: Polirom, 2008. 335 p. ISBN 978-973-46-0869-0
4. ȘANDRU, V. *Management și consiliere pentru cariera didactică*. Disponibil: http://www.ccdvl.ro/images/docs/MULTIMEDIA/mng_carierii/MG_cariera_didactica.pdf
5. GUȚU, VI. Competența – abordare situațională, structurală și metodologică. În: *Studia Universitatis Moldaviae*, 2018, nr.5(115), p.3-12. ISSN1857-2103
6. AȘTIFENEI, R. *Formarea competenței de negociere educațională a managerilor din învățământul preuniversitar*: Teză de doctor. Chișinău, 2017. 217 p.
7. MAFTEUȚA, R. Sistemul de competențe ale managerilor instituțiilor preuniversitare ce condiționează atingerea performanței școlare. În: *Didactica Pro*. Chișinău: Bons Offices, 2015, nr.4(92), p.40-44. ISSN 1810-6455
8. AȘTIFENEI, R. *Formarea competenței de negociere educațională a managerilor din învățământul preuniversitar*: Teză de doctor. Chișinău, 2017. 217 p.
9. ȘOITU, L. *Pedagogia comunicării*. București: Editura Didactică și Pedagogică, 2001. 224 p.
10. GUȚU, VI. Competența – abordare situațională, structurală și metodologică. În: *Studia Universitatis Moldaviae*, 2018, nr.5(115), p.3-12. ISSN1857-2103
11. HIRSCHI, A., LAGE, D. The relation of secondary students' career choice readiness to a six-phase model of career decision making. In: *Journal of Career Development*, 2007, vol.34(2).
12. SUPER, D.E., SAVICKAS, M.L. SUPER C.M. The life-span, life-space approach to careers. In: *Career choice and development* (3rd ed.). San Francisco, 1996.
13. САЯНСКАЯ, А.М., ЛИСОВСКАЯ, Н.Б. Психологическая готовность выпускников педагогического вуза к построению карьеры. В: *Мир науки, культуры, образования*, 2014, №4(47), с.57-60. ISSN 1991-5497
14. HOLLAND, J.L. *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd edition). Englewood Cliffs, N.J., 1997.
15. ЛИСОВСКАЯ, Н.Б., ТРОЩИНИНА, Е.А.. Карьерная готовность выпускников педагогического вуза. В: *Universum: Вестник Герценовского университета*, 2012, №3, с.43-50.
16. СОЛОВЬЕВА, Е.М. Структура карьерной компетентности студентов педагогического вуза. В: *Педагогическое образование в России*, 2013, № 4, с.238-243.
17. ЯНЧЕНКО, И.В. Образовательный процесс вуза в контексте формирования карьерной компетентности студентов В: *Педагогические науки*, 2013, №6, с.464-469.
18. *Ibidem*.
19. МОГИЛЕВКИН, Е. А. *Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг*: Монография. СПб.: Речь, 2007, p.118-119.
20. САДОН, Е.В. *Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста*: Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук. Владивосток, 2009. 218 p.
21. LAMANAUSKAS, V., AUGIENĖ, D. University student professional career: career management competency structure. In: *Baltic Journal of Career Education and Management*, 2015, vol.3, no1, p.22-34. Disponibil: http://www.scientiasocialis.lt/bjcem/files/pdf/vol3/22-34.Lamanauskas_bjcem_Vol.3-1.pdf

22. DUMITRIU, C., DUMITRIU, Gh., MĂTĂ, L., TIMOFTI I. *Dezvoltarea competențelor profesionale ale cadrelor didactice debutante. Ghid de bune practici*. Bacău: Alma Mater, 2015. 290 p. ISBN 978-606-527-112-8

Date despre autor:

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

E-mail: spinulilia0305@gmail.com

ORCID: 0000-0001-9690-5450

Prezentat la 19.09.2019