

CZU: 37.048.4

**EDUCAȚIA PENTRU CARIERĂ: ABORDĂRI CONCEPTUALE***Otilia DANDARA, Aida COTRUȚA**Universitatea de Stat din Moldova*

Realizarea profesională este un aspect definitiv pentru integrarea omului în societate. Drept principiu de bază al societății actuale este educația de calitate, fiind un aspect inițial al formării culturii generale și, ulterior, al formării profesionale. Acesta rămâne a fi un proces de durată, care necesită o intervenție profesională calitativă și permanentă, în scopul menținerii statutului social și profesional al individului.

**Cuvinte-cheie:** *carieră, educație pentru carieră, muncă, ocupație.*

**CAREER EDUCATION: CONCEPTUAL APPROACHES**

Professional realization is a defining aspect for the integration of human into society. As a basic principle of the current society is quality education, being an initial aspect of general education and training. This remains a long-lasting process that requires professional and permanent professional intervention to maintain the social and professional status of the individual.

**Keywords:** *career, career education, the work, occupation.*

**Introducere**

Dezvoltarea organizațiilor și trecerea acestora la un nivel internațional, precum și dinamica socioeconomică solicită în mod constant și insistent dezvoltarea carierei individului pe piața muncii păstrându-și calitatea de produs actual permanent, fiind conturat de succesul profesional asociat carierei profesionale.

Conceptul de carieră este abordat din perspectiva diferitelor domenii, conform teoriilor sociologiei, economiei, teoriilor organizației și a managementului ce se concentrează asupra muncii. În același timp, mai mulți autori, precum Parker (2009), subliniază că există o serie de deosebiri, specificul fiindu-i caracteristic fiecărui domeniu în parte.

În lucrarea *Intervențiile în dezvoltarea carierei în sec. XXI* se menționează că, pentru a înțelege procesul de dezvoltare profesională și pentru a fi capabili să ofere intervenții ample și sistematice în dezvoltarea carierei de-a lungul vieții, specialiștii din domeniu trebuie să înțeleagă rolul muncii în viața oamenilor, dovedite în cercetările care specifică modificarea semnificației muncii pentru oameni în secolul XXI [1].

Un studiu american efectuat de Organizația Internațională a Muncii reflectă că în SUA oamenii lucrează cu 137 de ore pe an mai mult decât angajații japonezi, cu 260 de ore pe an mai mult decât angajații britanici și cu 499 de ore mai mult decât angajații francezi. În același timp, angajații din Statele Unite par a fi foarte interesați astăzi de importanța muncii în viața lor. Semnificația muncii a continuat evoluția și determinarea statutului unei persoane nu doar după cantitatea muncii depuse, ci și a tipului de muncă efectuate. În acest context, *ocupația* a înlocuit *munca*, conturând statutul persoanei angajate în proces [2].

Pe de altă parte, în pofida schimbărilor istorice în semnificația atribuită muncii, aceasta joacă un rol central în viața oamenilor. Acest aspect a fost evidențiat acum 30 de ani de Terrence Bell, pe atunci secretar în domeniul educației, care menționa: „Munca este un mijloc de a identifica și evalua persoana; este o modalitate prin care un tânăr devine adult. Munca modelează gândurile și viața lucrătorului. Schimbarea modului prin care un om își câștigă existența poate avea ca efect o schimbare de atmosferă și a stilului de viață. Pentru majoritatea dintre noi, în viața de adult a nu avea de lucru înseamnă a nu trăi” [3].

Super (1976) definea munca ca urmărirea sistematică a unui obiectiv cu valoare pentru sine (chiar dacă numai în scopul supraviețuirii) și dorit de ceilalți, în mod dirijat și succesiv și care necesită depunere de efort. Autorul atribuie aceeași valoare și specificare atât muncii remunerate (munca plătită), cât și celei neremunerate (muncii de voluntariat ori realizate din pasiune). „Obiectivul poate fi bucuria intrinsecă obținută de pe urma muncii în sine, organizarea pe care rolul profesional o conferă propriei vieți, sprijinul economic obținut prin muncă sau posibilitățile de petrecere a timpului liber pe care le facilitează”. Această definiție pe care Super o dă muncii descrie de fapt modalitatea individului de a-și dezvolta cariera în baza percepțiilor, motivațiilor și abilităților sale.

Niles și Bowsbey-Harris [4] atestă că o problemă majoră în domeniul intervențiilor în dezvoltarea profesională este întrebuițarea greșită a terminologiilor de către practicieni, precum și de către clienții lor: „Se întâmplă adesea ca unii consilieri profesioniști să utilizeze interșanjabil termenii de *carieră* și *muncă*”.

G.Lemeni definește noțiunea de *carieră* ca „traseu profesional al unei persoane prin învățare și muncă”. Alți autori sunt de părere că „cariera este promovare sau urcare în ierarhia unei ocupații sau organizații, respectiv, obținerea succesului”. Cu toate că autorii explică diferit conceptul, totuși, în comun, pun accentul pe factorul educațional, care permite atingerea succesului [5].

În acest context, autorii îndeamnă să diferențieze definiția *carierii* de cea a conceptului de *muncă* și pledează „pentru înțelegerea *carierii* drept un concept referitor la stilul de viață”. Astfel, optează pentru viziunea lui Super (1976) asupra *carierii*, fiind definită ca parcurs al evenimentelor ce constituie viața, precum și noțiunea propusă de Hert și colab. (2004), conform căreia *cariera* reprezintă întreaga constelație de roluri jucate pe parcursul vieții.

De asemenea, autorii lucrării *Intervenții în dezvoltarea carierei în sec. XXI* susțin că adesea profesioniștii discută despre „a face dezvoltarea carierei”, susținând că dezvoltarea carierei ar fi mai degrabă o intervenție decât *obiectul* unei intervenții. În același context, ei specifică și confuzia pe care o fac practicienii cu referire la *orientare profesională* și *consiliere în carieră*, fapt ce deusolează practicienii, elevii și clienții, iar, ca urmare, este o piedică de exprimare în calea creșterii eficienței intervențiilor în dezvoltarea carierei.

O altă ipostază a intervențiilor în dezvoltarea carierei este și *educația pentru carieră*, care este descrisă de autori ca o încercare sistematică de a influența dezvoltarea carierei studenților și adulților prin variate strategii educaționale, ceea ce, pe de o parte, explică conceptele legate de carieră în curriculumul academic, iar, pe de altă parte, include informații despre ocupații, facilitează experiențe practice pe teren, dar se preocupă și de formare în planificarea carierei [6].

### Conceptualizarea termenului de educație pentru carieră

Expresia *educația carierei*, utilizată la începutul secolului VII [7], exprima o categorie de intervenții în carieră, care „furnizau mijloace și exersau formarea anumitor deprinderi pentru dezvoltarea cunoștințelor individului, privind ofertele educaționale și de formare ale școlilor, facilitează achiziționarea mecanismelor necesare de luare a deciziilor cu privire la viitorul profesional, informează beneficiarii despre posibilitățile de angajare și obținere a succesului profesional, le dezvoltă elevilor capacitatea de a-și pune în valoare calitățile, de a le face valoroase și „vandabile” [8].

Spațiul *educației pentru carieră* în literatura de specialitate este oferit cel mai frecvent intervențiilor de tip activitate didactică sau de tip consiliere, care descriu specificul acestui domeniu, accentuând dezvoltarea deprinderilor necesare pentru alegerea carierei integrate în diferite discipline școlare; bazat pe lectură și teme aplicative despre posibilitatea alegerii domeniului potrivit; prin sesiuni de informare și inițierea proiectelor de carieră; activități de simulare a situațiilor specifice contextului profesional; utilizarea facilităților pentru angajare, prin oferirea de suport în parcurgerea procesului real al angajării. Aceste aspecte reflectă unghiul de vedere al mai multor autori din domeniul cercetărilor educaționale.

Consultând literatura de specialitate, am analizat mai multe definiții care redau specificul *educației pentru carieră* și care creează un algoritm logic în privința acestui tip de intervenție.

I.A.I. Dumitru atribuie *educației pentru carieră* un ansamblu de activități și intervenții educaționale în scopul dezvoltării personalității elevilor/studenților, al formării unor abilități, deprinderi și competențe necesare pentru managementul propriei cariere [9]. De asemenea, autorul menționează ca procesul de formare și dezvoltare a abilităților de management al carierei trebuie să-și ia startul din perioada școlarității și să continue pe tot parcursul vieții, contribuind la acoperirea nevoilor și aspirațiilor la fiecare etapă a vieții. După acest autor, *educația pentru carieră* are ca obiectiv fundamental înarmarea elevilor/studenților cu acele cunoștințe, abilități, deprinderi și competențe necesare pentru managementul propriului traseu educațional, profesional și pentru dezvoltarea personală. Observăm că autorul atenționează importanța intervenției educaționale timpurii, care ar menține individul într-un ritm contribuind la formarea unui stil de viață.

O abordare similară descrie și E.Bocșa în *Ghidul educației pentru carieră*: „*Educația pentru carieră* este o intervenție la nivel educațional de dezvoltare a deprinderilor și abilităților necesare pentru managementul propriei cariere” [10]. Ca funcție centrală, educația pentru carieră are formarea-dezvoltarea conștiinței necesare pentru integrarea socioprofesională în contextul societății actuale.

Necesitatea educației permanente este reflectată în lucrarea *Ghidarea și proiectarea carierei în contextul educației permanente* și este apreciată ca premisă, context și produs al interferenței existențiale dintre om și mediul său de viață. Aceasta se realizează printr-o multitudine de ipostaze și forme, accentuându-se că „educația pentru carieră este ca parte integrantă și modalitate de realizare, un mecanism principal de asigurare a condițiilor de atingere a finalității majore a educației – integrarea socioprofesională de succes a persoanei” [11].

Actualmente, în literatura de specialitate sunt puși în circulație mai mulți termeni în legătură cu intervențiile de orientare în carieră:

- orientarea în carieră sau orientarea școlară și profesională;
- consilierea în carieră;
- educație pentru carieră.

Cu toate că acești termeni sunt utilizați de multe ori pentru a desemna același lucru, aceștia se disting între ei atât teoretic, cât și prin aria de acțiune asupra beneficiarului. Deși au la bază activități comune, cercetătorii țin să concretizeze că, totuși, au diferite direcții și finalități.

La începuturile sale (anii 1900), orientarea în carieră a avut ca obiectiv principal selecția profesională pentru o nouă economie industrială [12]. Clienții consilierului de carieră erau tinerii cu studii generale care căutau un loc de muncă, totodată și oamenii care migrau din zonele rurale în zonele industrializate. Sarcina principală a orientării în carieră era identificarea compatibilității dintre aptitudinile individului și cele solicitate de ocupație, în baza evaluării psihologice ce devenise o componentă-cheie în procesul orientării profesionale.

În perioada celor două războaie mondiale, procesul de orientare profesională implementat în multe școli a dezvoltat o serie de instrumente de evaluare psihologică, cu precădere în domeniul cognitiv, deși procedurile de evaluare au fost validate științific abia începând cu anii 1950.

H.Meijers menționează că orientarea răspundea nevoilor societății industriale, ceea ce explica faptul obținerii calificării de către indivizi, care se producea în școală în scopul acoperirii profesiilor existente în societate. Această perioadă se caracteriza prin consilierea cu privire la selecția cursurilor sau a altor forme de calificare în raport cu nevoile instituționale [13]. Orientarea beneficiarilor în selectarea școlilor sau cursurilor adecvate avea drept obiectiv selectarea tipului de educație în raport cu interesele, preferințele și capacitățile personale.

În școală, orientarea în carieră s-a practicat sub formă de *orientare școlară și profesională*, fiind abordată în termeni de metodă, unde elevii erau ghidați să analizeze opțiuni profesionale, ținând cont de propriile aptitudini, cunoștințe și experiențe în comparație cu ofertele pieței muncii.

La ora actuală se utilizează noțiunea de *consiliere și orientare* și nu cea de orientare școlară profesională. Stevenson, Micle și Opre (2007) specifică domeniul de intersecție al orientării în carieră cu educația pentru carieră. Prima contribuie la utilizarea cunoștințelor și abilităților pe care și le dezvoltă pentru a lua decizii legate de tipurile de învățare și muncă, în raport cu potențialul individual. În contextul celei de-a doua intervenții, beneficiarul dezvoltă cunoștințele și abilitățile necesare deciziei pentru carieră, operează cu cele învățate pentru integrarea socioprofesională.

*Orientarea profesională* era specifică, mai cu seamă, mediului profesional, fiind considerată ajutor pentru o persoană de a dezvolta și accepta o imagine completă despre sine și rolul său social, prin desfășurarea activităților benefice societății și în armonie personală. Aceasta, deseori, era completată cu termenul „re-orientare profesională”, în cazul persoanelor care doreau să-și schimbe opțiunea inițială profesională din anumite considerente subiective (personale, în raport cu aspirațiile, decizia de carieră etc.) sau obiective (evoluția profesiilor, fluctuația locurilor de muncă, dinamica forței de muncă, degradarea potențialului aptitudinal din cauza unor boli, accidente, uzurii premature, vicii, contraindicații medicale etc.)” [14].

Silvaș descrie conceptul de *orientare în carieră* ca fiind „termenul care acoperă gama cea mai largă de activități, de la informare și evaluare la consiliere și educație pentru carieră, și devine astfel conceptul care cuprinde activitățile din acest domeniu. La rândul său, consilierea în carieră vizează dezvoltarea abilităților unei persoane sau grup de persoane pentru rezolvarea unei probleme specifice legate de carieră (indecizie, anxietate legată de carieră, insatisfacție academică, plan de carieră etc., și este în esență o intervenție psihologică) [15].

Herr și Cramer definesc orientarea pentru cariera (career guidance) ca un program sistematic în care, prin îmbinarea cunoștințelor teoretice cu experiența practică, se urmărește facilitarea dezvoltării și managementului carierei personale. Activitățile de orientare pentru carieră, descrise de autori, cuprind sesiuni de informare despre ocupații, work-shop-uri pe teme de carieră, interviuri realizate cu diverși invitați, discuții de

grup, vizite la diverse locuri de muncă, jocuri de rol, realizarea de informații și imagini despre diverse locuri de muncă și profesii, realizarea CV-urilor și a scrisorilor de intenție, consultarea specialiștilor în domeniul pieței forței de muncă [16].

Necesitatea sprijinului în alegerea carierei se impune în condițiile actuale mai ales în cazul în care se conștientizează că educația are o importanță mai mare decât un simplu context de învățare, responsabilitatea societății pentru ea. Premisa de bază este că *educația pentru carieră* poate să ajute beneficiarii să treacă mai ușor din mediul școlii în câmpul muncii. Altfel spus, educația devine un mecanism mult mai eficient, în cazul în care își pregătește publicul pentru integrarea socioprofesională și nu doar cu accent pe mediul universitar.

Orice aspect al procesului educațional presupune atât implicare, cât și influență din exterior, care au misiunea de a favoriza „înțelegerea mai clară a condițiilor de alegere a traseului profesional și de a asista clientul/persoana în căutarea unei identități profesionale confortabile și realiste. A asigura contextul funcțional pentru ghidarea în carieră, în scopul susținerii persoanei în proiectarea carierei, înseamnă, în mare parte, a asigura șanse egale de dezvoltare individuală și integrare socială” [17]. Cu atât mai mult, viitorul absolvent trebuie să-și construiască o imagine clară în ceea ce ține de viitoarea sa carieră: ce profesie va alege; care va fi jobul potrivit pentru el; condițiile de muncă, dar și cât de motivat va fi el în activitatea sa sau, în ansamblu, care vor fi așteptările de la acest job.

În condițiile actuale aceasta devine o provocare pentru societate, deoarece migrația și-a pus amprenta și în sistemul educațional, unde atestăm lipsa personalului calificat, mai ales în zonele rurale. *Educația pentru carieră* se dovedește a fi mai eficientă în cazul când beneficiarului i se oferă suport în alegerea unei cariere în raport cu valorile, interesele și abilitățile personale și prin asistarea beneficiarului în alegerile legate de viitorul profesional. Aceasta necesită să fie parte componentă a traseului educațional prin care parcurge persoana, în scopul integrării socioprofesionale.

O altă provocare este și pregătirea profesională pentru educația în carieră. Consilierea în carieră, fiind principala formă de ghidare în carieră, implică nu doar cunoștințe aprofundate în domeniu, dar și dăruire de sine. Dezvoltarea profesională pe parcursul activității sale este necesară, deoarece schimbările și modificările din domeniul socioeconomic pot solicita ajustări la cariera absolventului sau angajatului.

### **Demersul educațional al educației pentru carieră**

În condițiile societății actuale, piața muncii este supusă unor transformări structurale în raport cu care atât angajații, cât și angajatorii trebuie să se pregătească pentru a le face față. Aceste schimbări influențează nemijlocit și domeniul de activitate a consilierului soldat cu modificările din fișa postului sau cu introducerea multor ocupații noi; cerințe ce țin de competențe noi la locul de muncă, mobilitatea profesională sau riscul șomajului. Activitatea consilierului în carieră este considerată și o măsură activă de combatere a șomajului, de ocupare și formare/recalificare a beneficiarului.

Rolurile primordiale în *educația pentru carieră* revin atât beneficiarului, care este responsabil pentru propria carieră, cât și consilierului în carieră, prin intermediul căruia poate fi realizată educația pentru carieră. Consilierul trebuie să se adapteze acestor schimbări sociale, să găsească metode noi de intervenție și asistență, iar rolul acestuia să fie reconsiderat.

Intervențiile domeniului *educației pentru carieră* presupun elaborarea programelor de dezvoltare a abilităților, ce ar ajuta beneficiarii să formeze competențe necesare realizării procesului de educație pentru carieră.

Law & Watts au dezvoltat modelul *DOTS*, care prescrie conținutul *educației pentru carieră*. Acest model, actual și în prezent, are patru etape de planificare a carierei:

- 1) autocunoașterea intereselor, abilităților și valorilor;
- 2) cunoașterea oportunităților de muncă și de carieră;
- 3) cunoștințe cu privire la luarea deciziilor;
- 4) cunoștințe utile perioadelor de tranziție: căutarea unor ocupații și abilități de autoprezentare.

Observăm prezența unor activități complexe, care solicită intervenția specialiștilor din domeniu, iar intervenția revine factorului educațional în raport cu etapa de dezvoltare a carierei beneficiarului, care dirijează formarea și dezvoltarea competențelor persoanelor consiliate în direcțiile menționate anterior.

Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică definește ghidarea/proiectarea carierei ca fiind „servicii cu privire la informații despre profesii, orientare și consiliere, ce sunt destinate persoanelor de orice vârstă și la orice etapă a vieții lor să ia decizii în ceea ce privește educația, formarea și profesia, precum și de a le ajuta în gestionarea propriei cariere”. Această definiție de ultimă oră, introdusă și reconfirmată de către Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE, 2002 și 2004), Grupul de experți pentru

orientarea pe tot parcursul vieții (2002), Consiliul Uniunii Europene (2004 și 2008), Banca Mondială (Watts și Fretwell, 2004) și Simpozionul Internațional privind dezvoltarea carierei și politica publică (2001), marchează o schimbare de paradigmă în cadrul cercetării de orientare în carieră și al comunității de elaborare a politicilor. Această schimbare este evidentă în mai multe țări din întreaga lume, în special în țările anglo-saxone și în statele membre ale UE, deși în majoritatea acestor țări practica de orientare în carieră rămâne în continuare oarecum în spatele paradigmei [18].

Studiul stipulează că serviciile orientate spre *educația pentru carieră* se desfășoară în școli și universități, în instituțiile de formare, în serviciile publice de ocupare a forței de muncă, la locul de muncă, în sectorul neguvernamental și în cel privat. Activitățile realizate în cadrul acestor servicii pot avea loc în mod individual sau în grup și pot fi organizate față în față sau la distanță (inclusiv utilizându-se liniile telefonice de asistență și serviciile bazate pe Internet) [19].

### Concluzii

Comparativ cu abordarea anterioară, noua paradigmă indică o schimbare cu privire la intervențiile de ghidare/proiectare a carierei în anumite momente-cheie din viață spre tot parcursul vieții, de la o abordare psihologică la una pedagogică, adică de la identificarea specificului spre cunoașterea activității profesionale, spre dezvoltarea aptitudinilor de management a carierei și, totodată, de la ghidarea individuală la cea de grup [20].

Aceste aspecte enumerate evidențiază necesitatea *educației pentru carieră* ca parte componentă a sistemului educațional, deoarece se simte necesitatea schimbării atitudinii față de viitoarea carieră, care este o componentă-cheie pentru societatea de mâine. Acest aspect ar putea reforma esențial atitudinea absolventului față de cariera profesională, iar autoeducația și autoformarea ar deveni pilonii de bază în dezvoltarea profesională.

### Referințe:

1. ARDICHVILI și KUCHINKE, 2009; BORCHERT și LANDHERR, 2009; FERRAR, NOTA, SORESI, BLUSTEIN, MURPHY și KENNA, 2009.
2. SPENCER, G. Niles și HARRIS-BOWLSBEY JoAnn. *Intervenții în dezvoltarea carierei în sec.21* / Traducere din limba engleză: Diana Armașu, Alexandra Tomiță. Cluj-Napoca: ASCR, 2015.
3. RIEGLE, D.W. Psychological and social effects of unemployment. In: *American Psychologist*, 1982, no.37(10), p.113-115.
4. SPENCER, G. *Op.cit.*
5. DANDARA, O. *Proiectarea carierei. Dimensiuni ale demersului educațional*. Chișinău, 2009 CA: Brooks/Cole, 1990.
6. ISAACSON, L.E., BROWN, D. *Career information, career counseling, and career development*. Boston: Allyn & Bacon, 2000.
7. PATTON, W., McMAHON, M. *Career Development and System Theory: a New Relationship*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole, 1999.
8. JIGĂU, M. *Consilierea carierei*. București: Sigma, 2001, p.99.
9. DUMITRU I.AI. *Consiliere psihopedagogică, baze teoretice și sugestii practice*. Ed. a 2-a, rev. Iași: Polirom, 2008.
10. BOCSA E., MUNTEANU R. *Consiliere și orientare, ghid de educație pentru carieră*. Activități pentru clasele I-IV. Cluj-Napoca: ASCR, 2005, 80 p.
11. DANDARA, O. *Ghidarea și proiectarea carierei în contextul educației permanente*. Chișinău, 2012.
12. POPE, M. A brief history of career counseling in the United States. In: *Career Development Quarterly*, 2000, no.48, p.194-211.
13. MEIJERS, H. *Productivity in Europe And the U.S.: ICTs and the role of network effects*. Communications & Strategies, 2004.
14. BUTNARU, D. (coord.) *Consiliere și orientare școlară*. Iași: Spiru Haret, 1999.
15. SILVAȘ, A. *Managementul carierei*. Târgu-Mureș: Universitatea „Petru Maior”, 2009.
16. OWEINI, Ah., ABDO, R. An Experimental Career Counseling Workshop for Lebanese Secondary School Students. In: *High School Journal*. Volume: 83. Issue: 2 Publication date: December 1999.
17. DANDARA, O. *Conceptualizarea ghidării carierei în contextul educației permanente*. Chișinău, 2013.
18. *Studiu de referință realizat în cadrul Proiectului „Reconceptualizarea orientării profesionale și consilierii în carieră” (REVOCC)*. Chișinău, 2015.
19. *OECD, 2004 and the Council of the European Union*.
20. SULTANA, R.G., WATTS, A.G. *ETF, Career guidance in the Mediterranean region – Comparative analyses*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007.

Prezentat la 11.12.2017