

Otilia **DANDARA**
dr.hab., Universitatea de Stat din Moldova

Rolul mediului social şi al particularităţilor individuale asupra opţiunii profesionale şi evoluţiei în carieră

Rezumat: *Alegerea profesiei, dar şi dezvoltarea carierei este influenţată de mediul social şi depind mult de caracteristicile individuale. Pentru a alege corect (şi conştient) o meserie, fiecare persoană trebuie să ia în consideraţie următoarele criterii-reper:* vreau, pot, sînt necesar, *ceea ce reflectă interdependenţa de interesele, priorităţile, capacităţile individuale şi de cerinţele de pe piaţa muncii. Succesul profesional poate fi atins dacă persoana este pe deplin compatibilă cu cerinţele impuse de meseria concretă.*

Opţiunea profesională este influenţată de concepţia despre sine, care se bazează pe reprezentările individuale privind speranţele ocupaţionale şi posibilităţile de realizare, încercînd să traseze unele similitudini între "sine" şi "profesie". Prin intermediul meseriei omul încearcă să îşi asigure un anume rol social. Astfel, odată cu alegerea profesiei, individul se identifică cu rolul corespunzător atribuit de societate. Alegerea profesiei şi dezvoltarea carierei este influenţată de educaţia oferită de şcoală. De asemenea, opţiunea profesională depinde şi de genul persoanei, deoarece mediul social creează – băieţilor şi fetelor – reprezentări şi viziuni diferite cu privire la viitoarea meserie. Există metodologii specifice de determinare a compatibilităţii dintre individ şi activitatea dorită, care au la bază considerarea intereselor individuale şi a reprezentărilor despre o carieră de succes. Multitudinea de abordări teoretice ale fenomenului se explică prin complexitatea proiectării şi realizării carierei profesionale.

Abstract: *Career choices and career development is influenced by the social environment and individual characteristics. To choose correctly (and consciously) profession, everyone will consider the following criteria: I want, I can, I am required – reflecting the interdependence of interests, personal priorities, capabilities and requirements of the labor market. There are real opportunities for professional success if the person is compatible with the occupation.*

The professional option affects self-image, personal and professional design that is based on individual representations about trends and professional hopes. The individual tries to draw some similarities between "I" and "profession". With profession people tend to achieve a particular social role. While choosing a profession, the person identifies himself with the role assigned by society. Choice of profession and career development is influenced by the experience of school and gender. Representations of boys and girls differ about the profession due to the influence of the social environment. There are methodologies commonly used to determine the compatibility between person and its activity. These ones are developed based on individual interests and followed by representations about success. Multitude of theoretical guidelines is explained by the phenomenon of design complexity and difficulty of the career.

Keywords: *Professional option, professional development, career development, individual features, social influence.*

Activitatea profesională constituie una dintre modalităţile principale de autorealizare a omului contemporan, de aceea alegerea profesiei şi decizia de a face un anumit gen de muncă influenţează considerabil traseul de viaţă al fiecărei persoane.

Opţiunea pentru profesie are la bază trei criterii-reper: *vreau, pot, sînt necesar:*

- *eu vreau* – este dorinţa de a face munca respectivă; o ocupaţie care îi place persoanei; are un interes anume pentru acest gen de activitate profesională; aspiră să devină un bun specialist în domeniu; genul de activitate dat îi provoacă emoţii pozitive şi îi stîrneşte curiozitatea etc.;
- *eu pot* – este capacitatea de a realiza acest lucru, deţinînd calităţile necesare; certitudinea individului că îşi poate forma cu uşurinţă abilităţile cerute etc.;
- *eu sînt necesar* este convingerea că meseria este cerută pe piaţa muncii şi persoana are şanse reale de a se angaja şi a realiza o carieră de succes.

Cu toate că există şi alte criterii, în baza cărora persoana îşi alege profesia (meserie prestigioasă, avantajoasă etc.), compatibilitatea persoană-profesie rămîne a fi criteriul principal care oferă şanse sporite de reuşită. Negreşit, în mediul în care trăim, societatea ne influenţează în alegerea şi practicarea unei anumite profesii. Este bine ştiut faptul că în procesul socializării, persoana tinde să fie ca ceilalţi, dar, în acelaşi timp, doreşte să se

manifeste prin particularităţile sale individuale. Faptul constatat se referă şi la dezvoltarea profesională.

Opţiunea profesională este influenţată de *concepţia despre sine*. Cunoscutul specialist în domeniul ghidării în carieră, D. Super, lansează ideea că, în exprimarea preferinţei vocaţionale, individul îşi formulează opiniile despre propria persoană; prin abordarea unei profesii el caută să îşi pună în aplicare concepţia despre sine: stabilindu-se într-o profesie el încearcă să se împlinească pe sine [2, p. 446]. D. Super consideră că traducerea concepţiei de sine în termeni profesionali poate avea loc prin: identificarea cu un model de rol al unei persoane: „sînt ca el", „vreau să fiu ca el"; experienţa într-un rol care i-a fost impus; descoperirea faptului că unele dintre atributele persoanei au implicaţii profesionale care trebuie să o facă să se adapteze bine unui anumit tip de profesie.

A fost emisă ipoteza precum că similitudinea dintre *concepţia despre sine* şi *concepţia despre profesie* este mai perfectă faţă de profesiile preferate, decît faţă de cele pentru care persoana a manifestat interes redus [idem, p. 447].

Unii autori, precum A. Rean, identifică noţiunea de *concepţie profesională de sine,* care se constituie din componenta reală şi cea ideală. Componenta reală constă din reprezentările persoanei ca profesionist, pe cînd componenta ideală corespunde tendinţelor şi speranţelor profesionale. Componenta reală şi cea ideală a concepţiei despre sine nu coincid, ba din potrivă – de multe ori, sînt diferite. Tocmai aceste diferenţe servesc drept mobil în procesul de autorealizare profesională şi alimentează tendinţa persoanei spre autodezvoltare [12, p. 154-157].

Teoriile centrate pe persoană se referă şi la aspectul *autoaprecierii şi a mulţumirii de sine*. În contextul autoaprecierii profesionale, putem distinge: autoaprecierea rezultatului şi autoaprecierea potenţialului. Autoaprecierea rezultatului este legată de aprecierea finalităţilor atinse şi reflectă mulţumirea/nemulţumirea. Autoaprecierea potenţialului se referă la evaluarea posibilităţilor profesionale şi reflectă credinţa în forţele proprii. Autoaprecierea scăzută a rezultatelor nu este un indicator al complexului inferiorităţii profesionale. Dimpotrivă, în corelare cu autoaprecierea ridicată a potenţialului, aceasta constituie un factor al autodezvoltării profesionale. Pattern-ul autoaprecierii stă la baza motivării pozitive a autodezvoltării şi corelează cu succesul social şi profesional al personalităţii. Anume de pattern-urile autoaprecierii, dar nu de un sistem simplist de autoevaluare sînt legate principalele mecanisme ale succesului profesional şi ale dezvoltării dinamice a personalităţii [idem].

D. Vroom, în lucrarea *Munca şi motivarea* [2, p. 447], arată că alegerea profesiei este rezultatul similitudinii percepute dintre „eu" şi profesie. Prin proiecţie, oamenii îi atribuie profesiei preferate trăsături pe care le descoperă la ei înşişi. Conform acestui autor, alegerea profesiei se produce în baza trăsăturilor observate sau a proiectării propriilor trăsături în profesia preferată. Cercetînd problema în cauză, D. Vroom relevă tendinţa de a se descrie pe sine în termeni favorabili (socialmente deziderabili), atunci cînd sînt folosite listele de caracteristici. Studiile asupra raporturilor dintre trebuinţe şi valori, pe de o parte, şi conştiinţa profesională, pe de altă parte, au demonstrat că elevii deformează profesiile din perspectiva propriilor trăsături.

În încercarea de a explica mecanismul de alegere a profesiei este încadrată şi *teoria rolului*. Pornind de la faptul că rolul reprezintă un sistem de atribute, pe care societatea le asociază cu anumite funcţii, o persoană care realizează o profesie concretă constată că ceilalţi au anumite pretenţii faţă de ea, în virtutea poziţiei pe care o deţine. În multitudinea de distribuţii pot interveni stări de conflict. Este cazul să fie examinate stările conflictuale din cadrul fiecărei profesii, pentru a putea fi rezolvate (de exemplu, în cazul unora, se combină altruismul cu aprecierea valorilor materiale, altruismul cu aspectele autoritare ale profesiei etc.).

Cercetătorul francez M. Huteau explică geneza preferinţelor profesionale ca o evoluţie progresivă a *reprezentărilor imaginii de sine şi despre profesii*. Tinerii învaţă să se descrie gradual vizavi de diverse dimensiuni. Acest fapt le permite să compare profesiile. Preferinţele profesionale sînt un rezultat al integrării ansamblului de judecăţi asupra compatibilităţii diferitelor dimensiuni [4, p. 91].

Linda Gottfredson dezvoltă o teorie puţin diferită, punînd accentul pe *aspectul de gen*. Ea consideră că toţi membrii societăţilor individualizate îşi formează reprezentările despre profesii sub influenţa a două dimensiuni primordiale: *nivelul prestigiului social al profesiilor* şi *caracterul lor masculin şi feminin*. Aceste dimensiuni, menţionează L. Gottfredson, nu pot exista în afara celeilalte. Ele determină formarea unei „hărţi cognitive", care în baza acestor repere plasează profesiile una în raport cu alta. Preferinţa profesională are la bază trei judecăţi, care vizează limita extremă în raport cu compatibilitatea dintre sine şi profesii: nivelul prestigiului social, intensitatea maximă de efort şcolar posibil, convenienţa în raport cu identitatea de gen [idem, p. 51].

Aspectul de gen este analizat şi de către alţi cercetători, care menţionează că poziţia şcolară influenţează alegerea profesiei. Astfel, J. Guichard a observat o notabilă diferenţă în perceperea structurii profesiei la fete şi băieţi [idem, p. 53]. Această observaţie a confirmat doar parţial teoria L. Gottfredson. De asemenea, J. Guichard consideră că percepţia profesională este influenţată de poziţia elevului în şcoală şi de sistemul de ghidare în carieră.

Şcoala poate fi descrisă ca o oglindă în care elevul se vede pe el însuşi şi se recunoaşte într-un anumit mod. Aceasta este o oglindă structurată, dar, în acelaşi timp, şi una structurantă. Dimensiunea principală care organizează/determină imaginea de sine (şi a altora) este succesul şcolar. În acest context, şi disciplinele îşi au rostul/rolul lor. Sistemul este interiorizat de către tineri şi disciplinele şcolare devin căi cognitive.

Legătura între experienţa trecută a individului şi reprezentarea de sine şi a profesiilor este mai complexă decît o singură cauzalitate. Existenţa umană este o activitate intenţionată, care plasează în perspectivă diverse experienţe (trecute, prezente, anticipate), cărora le atribuie sens şi pe care le „personalizează" [idem, p. 53].

O explicită fuzionare a aspectelor „personale" cu cele „sociale" o identificăm în lucrările specialistului francez J. Guichard, care menţionează că individul este capabil de a se raporta la mai multe puncte de vedere asupra experienţei, în diverse moduri, cu diverse profesii. Ipotetic, poate fi vorba de trei tipuri majore de reprezentări profesionale: sociale, analitice şi personale [3, p. 155-156]. Primele se referă la structura raporturilor sociale între profesii. Acestea nu se modifică uşor. Reprezentările analitice servesc drept cadre cognitive relative la caracteristicile concrete ale unei profesii: activitatea de muncă, contextul activităţii, avantajele, dezavantajele. Aceste reprezentări sînt mai modificabile decît primele. În sfîrşit, cîteva profesii pot fi pentru un individ un obiect de investire în sine. Una sau cîteva profesii conturează un sens particular, ţinînd cont de istoria personală, de valorile sale etc. Aceste reprezentări evoluează latent în corelaţie cu procesul continuu de personalizare.

Există abordări care plasează pe prim-plan *contextul social şi cel economic*. Ideea lansată de către J. Jansen ne orientează spre interdependenţa dintre persoană şi mediu. Cercetătoarea menţionează că omul modern îşi proiectează viaţa profesională într-un mediu schimbător şi incert. Generaţia actuală angajată în cîmpul muncii nu îşi mai poate stabili anumite limite cronologice atunci cînd îşi face un plan de carieră. O mare parte dintre noi vor munci mai mult şi se vor pensiona mai tîrziu decît generaţiile anterioare [5, p. 22]. Cerinţele pieţei muncii, precum şi alegerile făcute în viaţa particulară dictează tipul de muncă pe care o prestăm şi felul în care o structurăm. Din acest motiv, capacitatea de a schimba mai uşor modul de abordare a muncii a devenit o competenţă esenţială pentru cei care vor să aibă o viaţă plină de succese [idem, p. 24].

După V. Quinn, percepţiile noastre despre o persoană sînt influenţate de stereotipul despre profesia pe care o exersează conturat în societate [9, p. 510]. Aceste circumstanţe orientează spre influenţa mediului social în procesul de alegere a profesiei, prestigiul profesiei şi imaginea de sine a persoanei în cazul realizării unui anumit tip de activitate profesională.

Relaţiile interpersonale au un rol aparte în alegerea profesiei. *Contextul interpersonal* este crucial în schimbarea comportamentului şi a atitudinii [1, p. 140-142]. Este recunoscută influenţa experienţei timpurii asupra modelării vieţii. Vorbind despre relaţiile interpersonale, vă atenţionăm asupra raporturilor părinte-copil din perspectiva dezvoltării vocaţionale. Această problemă a fost abordată în studiile lui A. Rol, în special în lucrarea *Originile intereselor*. Modelul schiţat de autor s-a bazat pe reperele teoretice ale dezvoltării copilului, pe ierarhia lui A. Maslow în ceea ce priveşte cerinţele şi întăririle din partea părinţilor. Atmosfera din familie poate fi considerată caldă sau rece în funcţie de implicarea afectivă a părinţilor; de evitarea sau acceptarea copilului. Comportamentul părinţilor poate fi: exagerat de protector, exagerat de exigent, de respingere, de neglijare, indiferent sau afectiv/iubitor. Aceste condiţii orientează copilul către: persoane sau evitarea lor; un comportament defensiv sau ofensiv; concentrare asupra propriei personalităţi sau asupra altora. Circumstanţele create în familie sînt, în opinia lui A. Rol, determinante pentru interesele vocaţionale şi alegerea profesiei. În baza ideilor enumerate mai sus, el elaborează schema bidimensională de clasificare ocupaţională, în care fiecare domeniu (în contrast cu nivelul) corelează cu caracteristicile menţionate. De exemplu: domeniul tehnic este cel care poate determina evitarea persoanelor, dacă părinţii au manifestat indiferenţă faţă de acesta [idem, p. 452]. Cu toate că nu orice caz concret poate justifica ipoteza lansată de A. Rol, în linii mari a fost demonstrată interdependenţa dintre mediul educaţional familial şi realizarea prin profesie.

Specialiştii în problema ghidării în carieră au abordat şi *teoriile cu referire la interese*. J.Holland a dedus, în 1959 (*A theory of vocational choice*), tipurile de personalitate din acest punct de vedere, demonstrînd că există şase la număr. Acesta a elaborat un inventar al preferinţelor vocaţionale format din tipuri ocupaţionale care oferă date pentru cele şase tipuri de personalitate. În lucrarea *The psychology of vocational choice: A theory of personality type and environmental models*, J. Holland fondează teoria sa pe patru idei principale.

1. Majoritatea persoanelor pot fi incluse în unul dintre cele şase tipuri: realist, intelectual/investigaţional, social, convenţional, întreprinzător, artistic.
2. Există şase categorii de medii (corespunzătoare clasificării de mai sus).
3. Oamenii caută medii şi vocaţii care le vor permite să îşi exerseze priceperile şi aptitudinile, să îşi exprime atitudinile şi valorile, să îşi asume probleme şi roluri agreabile şi să le evite pe cele dezagreabile.

4. Comportamentul unei persoane se poate explica prin interacţiunea cu mediul înconjurător [idem, p. 461].

Teoria lui J. Holland a devenit reperul metodologic pentru o modalitate de identificare a compatibilităţii persoană-mediu de activitate, utilizată frecvent datorită faptului că este uşor de aplicat şi garantează credibilitatea rezultatelor.

Preocupări pentru compatibilitatea persoană-mediu de activitate profesională identificăm şi la specialistul rus E. A. Klimov. Autorul stabileşte cinci tipuri/grupuri de profesii, cărora le corespund tot atîtea tipuri de personalitate: 1) profesii în care se lucrează cu tehnica; 2) profesii în care se lucrează cu oamenii; 3) profesii în care se lucrează cu informaţiile; 4) profesii care presupun contactul/crearea obiectelor de artă; 5) profesii ce se realizează în natură [10].

Pe ideea alegerii profesiei ca rezultat al autodeterminării profesionale se axează şi L. Şehovţova, O. Şehovţov. Autorilor le aparţine o clasificare originală a profesiilor: munca în condiţii obişnuite, munca în aer liber, munca în condiţii neobişnuite şi munca în condiţii de responsabilitate morală sporită. Motivele alegerii profesiei sînt dictate de piramida motivelor după A. Maslow. Factorii ce determină alegerea profesiei sînt externi (sociali) şi interni: reprezentarea despre profesionistul în domeniu; nivelul atracţiei faţă de meserie. Succesul în carieră este garantat de anumite calităţi, a căror cunoaştere şi luarea în consideraţie sînt decisive pentru realizarea profesională. Particularităţile specifice determină pregătirea persoanei pentru muncă [13].

Autodeterminarea profesională constă în stabilirea de către preadolescenţi şi adolescenţi a locului în viaţa de adult, prin conturarea propriei identificări profesionale, prin construirea/proiectarea unei perspective de viaţă pe termen lung, consideră M. Mihailina (şi un grup de autori). Autodeterminarea profesională a adolescenţilor se bazează pe un sistem de competenţe: pregătirea de a alege conştient şi responsabil viitoarea profesie; competenţa tehnologică; competenţa de autoinstruire; competenţa informativă, care se manifestă prin capacitatea de a face faţă avalanşei informaţionale şi de a lua decizii în baza conştientizării critice a informaţiei; competenţa socială, care îi permite persoanei utilizarea resurselor altor persoane şi a societăţii pentru rezolvarea sarcinilor; competenţa de comunicare [11, p. 72-73].

Este la fel de originală şi ideea identificării celor două ipostaze ale carierei: *internă* şi *externă*, care reflectă esenţa integrării socioprofesionale prin cele două procese interdependente – *încercarea/tendinţa de a fi ca alţii* şi *manifestarea potenţialului individual*. Prin această abordare se conturează aspectul social al dezvoltării carierei şi cel psihologic. În consolidarea acestor reflecţii, M. Vlăsceanu menţionează că distincţia dintre cele două aspecte capătă şi mai multă relevanţă dacă accentuăm faptul că – deşi factorii individuali (interese, valori, aspiraţii etc.) sînt determinanţi în opţiunile privind implicarea într-o ocupaţie – există şi factori externi (nivel de instruire, familie, societate, presiuni organizaţionale) care joacă un rol important în construcţia unei cariere [7, p. 12]. Cercetătoarea remarcă drept pertinente metodele de analiză a experienţei sociale, stipulînd că „o descriere a carierei" include experienţele comune, provocările, problemele sau sarcinile cu care se confruntă majoritatea oamenilor pe parcursul vieţii [idem, p. 13].

O altă abordare originală, în baza unui criteriu integrator, a fost lansată de către E. Schein – *ancorele carierei* [apud. 7, p. 12]. Autorul accentuează importanţa considerării unei cariere atît prin prisma evoluţiei sau a progresului persoanei într-o ocupaţie/organizaţie (cariera externă), cît şi prin cea a percepţiilor privind activitatea sa (cariera internă) [idem]. E. Schein propune trei repere în baza cărora persoana îşi evaluează cariera: transformarea carierei, progresul şi succesul. Reperele date au o conotaţie subiectivă, sînt determinate de felul de a fi al persoanei [idem, p. 40]. Progresul şi succesul pot fi măsurați în baza a trei dimensiuni care corespund „deplasării" în cadrul unei organizaţii sau ocupaţii.

1. *Deplasarea orizontală transfuncţională: dezvoltarea abilităţilor şi deprinderilor*. Pe măsură ce oamenii înaintează în carieră, se produc schimbări cu privire la ceea ce pot face şi cît de bine pot face. O astfel de dezvoltare poate fi rezultatul propriilor eforturi sau poate fi legată de instruirea specifică, de oportunităţile oferite de profesie sau patron.

2. *Deplasarea ierarhică transversală: spre vîrful ierarhiei*. Fiecare ocupaţie sau organizaţie menţine un anumit tip de ierarhie sau un sistem de ranguri şi titluri prin care ocupantul îşi poate analiza progresul. Succesul este evaluat prin prisma depăşirii nivelului la care aspiră o persoană.

3. *Deplasarea spre obţinerea influenţei şi a puterii*. Un criteriu important folosit la judecarea succesului se referă la măsura în care o persoană simte că a străpuns cercul intern al unei organizaţii sau ocupaţii. O astfel de pătrundere poate fi corelată cu deplasarea ierarhică, dar poate fi obţinută şi independent de aceasta.

Rezumînd, dezvoltarea carierei poate fi văzută ca producîndu-se de-a lungul unor axe orizontale, laterale şi verticale, iar traseele carierei pot fi văzute ca interacţiuni complexe ale acestor trei tipuri de deplasări. Oamenii sînt extrem de sensibili la tipul de deplasare implicat de schimbarea poziţiei, datorită aspiraţiilor şi imaginaţiilor de sine diferite [11, p.43].

Imaginea de sine cu referire la carieră depinde de feedbackul primit din exterior. În lipsa acestuia persoana poate trăi nişte iluzii care vor produce eşecuri repetate.

În această ordine de idei, în lipsa unei motivaţii, talentele se atrofiază cu timpul. Şi, dimpotrivă, prin noi provocări pot fi impulsionate talente ascunse sau latente, care nu s-au putut manifesta mai degrabă datorită lipsei oportunităţilor. Talentele, motivele şi valorile sînt deci elementele pe baza cărora o persoană ajunge să îşi formeze imaginea de sine şi să se autoevalueze.

Un anumit rol în acest sens îl au *reprezentările persoanei despre succes*. Pornind de la faptul că o carieră este un succes, prezentăm teoria lui S. Coopersmith despre cele patru categorii ale acestuia: *succesul-putere* (a influenţa şi a-i controla pe alţii); *succesul-importanţă* (acceptarea, atenţia, afecţiunea altora); *succesul-virtute* (adeziunea la standardele etice) şi *succesul-competenţă* (performanţă de succes în raport cu cerinţele profesionale) [6, p. 122].

Factorii individuali şi situaţionali care intervin în succesul profesional din fiecare domeniu de activitate se îmbină într-un mecanism succesual specific. Felul de a percepe succesul influenţează atît dezvoltarea carierei externe, cît şi a celei interne. Aceste reprezentări determină opţiunea şi decizia profesională şi constituie o referinţă în procesul promovării şi al managementului carierei.

Merită atenţie şi *modelul ecologic*, care reflectă relaţia dintre contextul social şi dezvoltarea individuală a carierei şi care constă din cinci sisteme. Sistemul individual este de bază şi ţine de caracteristicile individului: genetice, de gen, abilităţi şi vîrstă. Al doilea sistem este un microsistem, care include mediul imediat al persoanei: membrii familiei şi vecinii. Al treilea este un mezosistem, care se referă la calitatea relaţiilor dintre individ şi diverse contexte: familia lui şi comunitatea; familia de bază/nucleu şi cea extinsă; organizaţiile religioase şi comunitatea. Sistemul al patrulea, exosistemul, constă în relaţia dintre mediu (contextul mediului) şi procesele care afectează/influenţează populaţia, direct sau în parte: legislaţia, deciziile de politică educaţională şi a muncii. Al cincilea sistem constă din valorile sociale care determină atitudinea faţă de muncă, rolurile de gen, valorile culturale, identitatea socială şi resursele globale. Acest model a fost conceptualizat de către U. Brofenbrenner [8, p.300] şi ne oferă o viziune de ansamblu asupra mecanismelor ce influenţează cariera.

O. Yakushko identifică similitudini între modelul ecologic despre influenţa factorilor contextuali asupra dezvoltării carierei individuale şi teoria social-cognitivă a carierei, lansată de către R. W. Lent, S. D. Brown şi G. Hackett [idem, p. 300]. Conform acestei teorii, mediul în care trăieşte persoana joacă un rol central în modelarea autoeficacităţii carierei şi efectele expectanţelor pentru factori facilitatori sau perturbatori. Prin prisma abordărilor date, mediul politic şi sistemul de guvernare au o influenţă considerabilă asupra dezvoltării carierei.

În concluzie, din multitudinea abordărilor prezentate mai sus deducem complexitatea interferenţei factorilor sociali şi individuali în alegerea profesiei şi evoluţia în carieră. O simplă reflecţie asupra acestor paradigme consolidează ideea despre necesitatea unei atitudini responsabile faţă de opţiunea şi decizia profesională. Din cele prezentate, conchidem că angajarea în formarea profesională nu poate (nu trebuie) să fie întîmplătoare. Dezvoltarea profesională şi autorealizarea prin profesie este incompatibilă cu incidentalul şi incertitudinea.

O bună cunoaştere a potenţialului individual, informarea despre lumea profesiilor şi piaţa muncii sporesc şansele persoanei de a-şi proiecta o carieră de succes.

ANCORELE CARIEREI

În cele relatate, am identificat diverse repere teoretice (demonstrate şi experimental) care explică diversitatea priorităţilor în alegerea meseriei/evoluţia carierei profesionale. Teoria ancorelor carierei, elaborată de E. Schein, poate fi uşor aplicată. Autorul promovează ideea că persoana îşi alege meseria şi urmează traseul profesional în funcţie de priorităţi, deci fiecare dintre noi are o „ancoră" care îl menţine într-un anumit mediu profesional. E. Schein identifică opt ancore ale carierei.

- **Competenţa tehnică/funcţională** constituie ancora carierei pentru cei care dispun de anumite abilităţi; munca pe care o realizează se încheie imediat cu un produs ce generează satisfacţie şi mulţumire de sine.
- **Competenţa managerială generală** constituie ancora carierei pentru cei care pot şi vor să coordoneze munca altora, să ia decizii, să aibă în subordine persoane, să monitorizeze procese de producţie. Pentru această categorie de persoane, realizarea în carieră semnifică şi evoluţie ierarhică.
- **Autonomia/independenţa** constituie ancora carierei pentru oamenii ce au drept prioritate nu atît salariul, condiţiile de muncă, cît posibilitatea de a lua decizii în ceea ce îi priveşte, oportunitatea de a-şi fixa programul de muncă, de a fi mai curînd pe cont propriu, decît subordonat unor cerinţe determinate la locul de muncă. Astfel de persoane nu vor rezista în funcţii care necesită program strict, „de la oră la oră".
- **Securitatea/stabilitatea** constituie ancora carierei pentru cei cărora nu le place incertitudinea. Valoarea locului de muncă este apreciată după gradul de stabilitate.
- **Creativitatea antreprenorială** constituie ancora carierei pentru persoanele cu spirit întreprinzător. Sînt cei care au idei de afaceri, pot iniţia şi menţine o afacere, pot stabili relaţii de business.
- **Dedicarea unei cauze** constituie ancora carierei

pentru cei ce plasează valoarea muncii pe care o realizează mai presus de alte valori. Sînt persoane cu idealuri morale înalte. Ele nu aşteaptă recompense şi aprecieri pentru munca făcută, deoarece primordial este simţul datoriei.

- **Provocarea pură** constituie ancora carierei pentru persoane creative, pe care le menţine „în formă" schimbarea continuă. Activitatea profesională are sens atîta timp cît reprezintă o sarcină nouă şi dificil de rezolvat. Aceste persoane nu vor accepta niciodată munca sedentară, cu cerinţe rigide, încadrată într-un orar fix.
- **Stilul de viaţă** constituie ancora carierei pentru persoane comode şi cu un nivel de autoapreciere ridicat, pentru care contează mult condiţiile de lucru, orarul zilei de muncă, posibilitatea de a-şi pune în valoare personalitatea.

Considerăm că această metodologie de identificare a ancorei carierei poate fi aplicată elevilor în clasele de liceu, pentru a depista priorităţile fiecăruia şi a preveni, în baza lor, riscul de alegere a unei profesii necorespunzătoare.

De asemenea, de metodologia dată poate face uz orice manager de instituţie şcolară, pentru a determina priorităţile profesionale ale angajaţilor şi, în baza rezultatelor, a găsi explicaţie comportamentului profesional al acestora.

Recomandăm chestionarul de mai jos şi cadrelor didactice, pentru a-şi identifica ancora carierei şi a găsi explicaţii pentru stările de confort/disconfort profesional.

CHESTIONAR

Scopul acestui chestionar este de a reflecta asupra domeniilor de competenţă, motivelor şi valorilor Dvs. profesionale. Încercaţi să răspundeţi pe cît de repede şi sincer posibil.

Codificarea itemilor

Pentru fiecare dintre cei 40 de itemi propuşi, ataşaţi un scor de la 1 la 6, în funcţie de cît de adevărat este itemul respectiv pentru situaţia Dvs.:

În ceea ce mă priveşte, nu este valabil niciodată	**În ceea ce mă priveşte, este valabil uneori**	**În ceea ce mă priveşte, este valabil deseori**	**În ceea ce mă priveşte, este valabil întotdeauna**
1	2 3	4 5	6

___1. Doresc să fac lucrurile atît de bine încît să fie mereu nevoie de competenţa mea.
___2. M-aş simţi împlinit profesional dacă aş reuşi să organizez şi să coordonez eforturile altora.
___3. Visez la o carieră care îmi va da libertatea de a-mi face munca în stilul meu şi conform propriului meu program.
___4. Siguranţa şi stabilitatea sînt mai importante decît libertatea şi autonomia.
___5. Sînt întotdeauna atent(ă) la ideile care mi-ar permite să îmi iniţiez propria afacere.
___6. Voi considera cariera mea reuşită numai dacă voi simţi că am contribuit realmente la binele societăţii.
___7. Visez la o carieră în care să pot rezolva probleme sau reuşi în situaţii extrem de provocatoare.
___8. Mai bine aş părăsi organizaţia decît să fiu implicat într-o activitate ce mi-ar împiedica realizarea intereselor personale şi familiale.
___9. Aş considera că am o carieră reuşită numai dacă mi-aş dezvolta abilităţile tehnice sau funcţionale la un nivel înalt.
___10. Visez să conduc o organizaţie mare, să am posibilitatea de a lua decizii care să vizeze un număr semnificativ de oameni.
___11. M-aş simţi împlinit(ă) în muncă dacă aş avea libertatea totală de a-mi defini propriile planuri, sarcini şi procedee de lucru.
___12. Mai bine aş părăsi organizaţia decît să accept o activitate ce ar prezenta riscuri pentru securitatea mea.
___13. Iniţierea unei afaceri proprii este mai importantă decît obţinerea unei poziţii manageriale înalte într-o organizaţie.
___14. Mă voi considera împlinit(ă) în carieră numai dacă voi fi capabil(ă) să îmi folosesc aptitudinile în serviciul altora.
___15. Voi considera că am o cariera încununată de succes dacă voi reuşi să mă confrunt cu/să fac faţă unor sarcini foarte dificile.
___16. Visez la o carieră ce îmi va permite să armonizez necesităţile personale, familiale şi profesionale.
___17. A deveni un bun specialist în domeniul meu de competenţă şi un manager de nivel mediu mi se pare mai atractiv decît a fi manager (director) general.
___18. Voi considera că am succes în carieră numai dacă devin manager general într-o organizaţie.
___19. Voi considera că am succes în carieră numai dacă obţin autonomie şi libertate completă.
___20. Ţintesc spre poziţii organizaţionale care îmi vor da sentimentul securităţii şi stabilităţii.
___21. Mă voi considera împlinit(ă) în carieră dacă voi realiza ceva care să reflecte în totalitate propriile mele idei şi eforturi.
___22. După mine, este mai important să fac ceva pentru îmbunătăţirea vieţii şi muncii oamenilor decît să

obţin o poziţie managerială înaltă.
___23. M-am simţit cu adevărat împlinit(ă) în carieră atunci cînd am soluţionat probleme aparent nerezolvabile.
___24. Voi considera că am reuşit în viaţă numai dacă voi fi capabil(ă) să echilibrez cerinţele personale, familiale şi cele legate de carieră.
___25. Decît să accept activităţi alternative, care m-ar îndepărta de domeniul meu de competenţă, mai bine părăsesc organizaţia.
___26. A fi director general mi se pare mai atractiv decît a fi manager al unei unităţi în domeniul meu de expertiză.
___27. Şansa de a realiza o activitate aşa cum vreau eu, în afara unor reguli şi constrîngeri, este mai importantă decît securitatea postului.
___28. Mă voi considera realizat(ă) în plan profesional dacă voi avea securitate deplină atît din punct de vedere financiar, cît şi al postului de muncă.
___29. Voi considera că am succes în carieră numai dacă voi reuşi să creez sau să construiesc ceva care este în totalitate produsul meu sau ideea mea.
___30. Visez la o carieră prin care să pot aduce o contribuţie reală la binele umanităţii şi al societăţii.
___31. Caut oportunităţi de muncă extrem de provocatoare pentru capacităţile mele competitive şi/sau de rezolvare a problemelor.
___32. După mine, echilibrarea cerinţelor vieţii personale şi profesionale este mai importantă decît obţinerea unei înalte poziţii manageriale.
___33. Mă voi considera împlinit în plan profesional dacă voi fi capabil(ă) să îmi folosesc talentele şi capacităţile.
___34. Mai bine aş părăsi organizaţia decît să accept o muncă ce m-ar îndepărta de traiectoria managerială.
___35. Mai bine aş părăsi organizaţia decît să accept o muncă ce mi-ar reduce autonomia şi libertatea.
___36. Visez la o carieră ce-mi va da sentimentul securităţii şi stabilităţii.
___37. Visez să iniţiez şi să edific propria mea organizaţie.
___38. Mai bine aş părăsi organizaţia decît să accept o activitate care nu mi-ar da posibilitatea să fiu de ajutor altora.
___39. După mine, şansa de a mă confrunta cu probleme aproape insolubile este mai valoroasă decît să ajung într-o poziţie managerială importantă.
___40. Prefer circumstanţe de muncă în care interferenţa cu preocupările personale sau familiale să fie cît mai redusă.

Revedeţi răspunsurile şi localizaţi itemii cărora le-aţi acordat cele mai înalte scoruri. Alegeţi trei itemi pe care îi consideraţi cei mai potriviţi situaţiei Dvs. şi adăugaţi fiecăruia dintre ei patru puncte.

INSTRUCŢIUNI PRIVIND NOTAREA

Completaţi în spaţiul gol ataşat celor 40 de itemi numerele înscrise în dreptul fiecărui item. După ce aţi transferat toate cifrele, adunaţi-le pe fiecare coloană şi împărţiţi suma rezultată la cinci (numărul de itemi), pentru a obţine scorul mediu pentru fiecare dintre cele opt dimensiuni ale ancorei carierei. Înainte de a face adunarea, nu uitaţi să adăugaţi patru puncte la fiecare dintre cei trei itemi-cheie. Scorul mediu obţinut este rezultatul autoevaluării Dvs. în baza itemilor din scală.

	TF	**MG**	**AU**	**SE**	**CA**	**SD**	**PR**	**SV**
	1	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31	32
	33	34	35	36	37	38	39	40
Total								
Se împarte	:5	:5	:5	:5	:5	:5	:5	:5
Scor final								

Legendă: TF – competenţă tehnică/funcţională; MG – competenţă managerială generală; AU – autonomie/independenţă; SE – securitate/stabilitate; CA – creativitate antreprenorială; SD – dedicare unei cauze; PR – provocare pură; SV – stil de viaţă

REFERINŢE BIBLIOGRAFICE:

1. Cobia D.C., Pipes R.B. Mandated Supervision: An Intervention' for Disciplined Professionals. În: Journal of counseling e development. Spring, 2002, volume 8, nr. 2, p.140-142.
2. Davitz J., Ball S. Psihologia procesului educaţional. Bucureşti: EDP, 1978. 605 p.
3. Guichard J., Huteau M. Psychologie de l'orientation. Paris: Dunod, 2e ed., 2006.

4. Guichard J., Huteau M. Orientation et insertion professionnelle. 75 concepts cles. Paris: Dunod, 2007. 467 p.
5. Jansen J. Managementul carierei. Ghid practic. Bucureşti: Polirom, 2007. 318 p.
6. Luca M.R. Personalitate şi succes profesional. Braşov: Editura Universităţii Transilvania, 2004. 275 p.
7. Vlăsceanu M. Managementul carierei. Să învăţăm să ne construim o carieră. Bucureşti: CNSPA, 2002. 113 p.
8. Yakushko O. Career Development Issues in the Former USSR. Implications of Political Changes for Personal Career Development. În: Journal of Career Development, 2007, volum 33, nr. 4.
9. Квинн В. Прикладная психология. Ст. Петербург: Питер, 2000. 558 с.
10. Климов Е. А. Как выбирать профессию. Москва: Просвещение, 1990. 158 с.
11. Михайлина М. Ю. ş.a. Сопровождение профессионального самоопределения старшеклассников. Диагностика, рекомендации, занятия. Волгоград: Учитель, 2009. 283 с.
12. Реан А. Психология и педагогика. Учебник для вузов. Ст. Петербург: Питер, 2000. 431с.
13. Шеховцова Л., Шеховцов О. Психологическое сопровождение выбора профессии в школе. Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. 175 с.