Ghidarea în carieră: repere conceptuale determinate de contextul socioeconomic al procesului educaţional



Otilia **DANDARA**
dr., conf.univ., Universitatea de Stat din Moldova

Rezumat: *Ghidarea în carieră constituie un aspect al procesului educaţional care are drept finalitate formarea competenţelor ce facilitează integrarea socioprofesională. Ghidarea în carieră este un demers continuu şi nu se efectuează doar în adolescenţă. Pentru a-i asigura eficienţă, este necesară o influenţă educativă sistemică şi sistematică, orientată spre realizarea obiectivelor-cadru. Prin intermediul acesteia, factorul educaţional susţine persoana în proiectarea carierei.*

Abstract: *Career guidance is an aspect of educational process which has the purpose of skills training that facilitates socio-professional integration. Career guidance is a continuous process and does not occur only in adolescence. To ensure its efficiency requires a systemic and systematic influence, oriented towards framework objectives. Through career guidance, educational factor support the person in career planning.*

Esenţa procesului educaţional rezidă în asigurarea evoluţiei societăţii. Ca fenomen social, educaţia însoţeşte dezvoltarea comunităţii şi constituie elementul-cheie al perpetuării acesteia, din considerentul că, pentru a persista în timp, ea are nevoie de noi membri, iar pentru buna funcţionare a sistemului, realizarea rolurilor profesionale este inevitabilă. În aceste condiţii, formarea omului pentru integrare socială devine eminamente profesională.

Problema pregătirii omului pentru muncă este perenă, doar că în diverse etape ale dezvoltării sale conţinutul educaţiei orientat spre această finalitate a fost mereu altul. Diferenţierea formelor de activitate productivă generează ucenicia ca expresie a educaţiei, avînd drept scop asigurarea condiţiilor pentru inserţie socială. Educaţia prin muncă şi pentru muncă devine o preocupare de bază a fenomenului educaţional, care se complică pe măsura înaintării în civilizaţie şi este conştientizată treptat ca un proces distinct, dar încadrat în complexitatea relaţiilor sociale. La nivel de conţinuturi, pregătirea persoanei pentru munca social-utilă se integrează în varia componente ale procesului educativ, care exprimă esenţa umană şi o secundează de-a lungul evoluţiei sale.

Încă din germenii săi, formarea individului pentru o anumită profesie s-a bazat pe compatibilitatea persoană–domeniu de activitate. Această relaţie are *caracter obiectiv*, determinat de raportul om–mediul său de viaţă, stabilit de aspectul obiectiv al procesului de producţie, de tipul de societate, de beneficiul social, şi *caracter subiectiv*, axat pe relaţia de interdependenţă dintre comunicare şi procesele interpersonale apreciate în complexitatea lor, care generează condiţii de autorealizare, dirijînd omul spre eficienţă şi eficacitate personală, recunoscută în plan social. Esenţa raţională, şi, totodată, eminamente pragmatică, devine punctul de pornire al unui fenomen complicat, ce exprimă fundamentul educaţiei şi finalitatea sa majoră: *pregătirea omului pentru viaţă.*

În acest context, sînt importante toate dimensiunile educaţiei (morală, estetică, tehnologică, de gen etc.), dar un rol aparte îl are educaţia pentru carieră, realizată preponderent prin ghidare întru susţinerea persoanei în proiectarea carierei.

Ghidarea în carieră constituie o expresie explicită a procesului educaţional, un ansamblu de acţiuni realizate de către educator/factor educaţional în scopul susţinerii persoanei în proiectarea carierei.

Proiectarea carierei este un proces permanent, încadrat în limitele de viaţă conştientă a individului, un ansamblu de acţiuni subordonate unor finalităţi prosociale clar definite, orientate spre identificarea posibilităţilor de maximă valorificare a potenţialului individual [2, p. 7].

În literatura de specialitate atestăm mai multe definiţii ale noţiunii de *carieră profesională*. Diferenţele dintre ele rezidă în intenţia autorului de a scoate în evidenţă anumite aspecte ale conceptului sau de a pune în valoare anumite conotaţii:

a) *Carieră – traseul de dezvoltare a unei persoane prin învăţare şi muncă;*
b) *Carieră – promovare, urcare în ierarhia unei ocupaţii sau organizaţii, respectiv, obţinerea succesului* [4, p. 2].

În orice domeniu de activitate profesională poţi face o carieră. Identificăm aspectul intern şi extern al acesteia. Mai mult ca atît, atestăm încercări de a promova termenii: *carieră internă* (recunoaştere şi satisfacţie personală determinată de poziţia/activitatea profesională) şi *carieră externă* (apreciere şi recunoaştere socială). Deducem deci o accepţie a fenomenului prin care valorificăm corelaţia dintre factorul personal şi cel social:

c) *Carieră – autorealizare personală prin profesie şi prin recunoaştere socială a competenţei profesionale*.

Cercetătorii în domeniu au identificat multiple traiectorii ale carierei profesionale:

- deplasarea orizontală transfuncţională – dezvoltarea abilităţilor şi a deprinderilor; pe măsură ce oamenii înaintează în carieră se produc schimbări cu privire la ceea ce pot face şi cît de bine pot face;
- deplasarea ierarhică transnivelară – spre vîrful ierarhiei; succesul este apreciat în funcţie de atingerea sau depăşirea nivelului spre care aspiră o persoană;
- deplasarea spre obţinerea influenţei sau a puterii – judecarea succesului se referă la măsura în care o persoană simte că a străpuns cercul intern al unei organizaţii şi influenţează deciziile acesteia [6, p. 26].

În evoluţia sa, persoana trece prin mai multe stadii/etape ale carierei:

Stadiul I – pregătirea pentru activitatea de muncă (0-25 ani)

Această erapă este caracterizat prin: dezvoltarea imaginii de sine din perspectivă ocupaţională; evaluarea posibilităţilor în acest sens; evaluarea/aprecierea alternativelor; însuşirea unor profesii.

Stadiul II – angajarea (18-25 ani)

Acum se alege o slujbă pe baza pregătirii şi a informaţiilor disponibile la moment. Cantitatea şi calitatea informaţiilor obţinute în acest stadiu vor influenţa dezvoltarea ulterioară a carierei.

Încadrarea în cîmpul muncii oferă semnale despre alegerea făcută: este acesta un bun început sau se dovedeşte a fi un punct fals de pornire. În ultimii ani, ia amploare fenomenul angajării în cîmpul muncii a tinerilor chiar în timpul studiilor. Este un gen de pre-socializare în cariere alternative. Se recomandă ca posturile alternative să fie părţi ale procesului de proiectare a carierei, care nu-i nici linear evolutivă, nici sinuos accidentală.

Stadiul III – cariera timpurie (25-40 ani)

Este perioada în care se învaţă cerinţele muncii. Persoana începe să asimileze elemente ale culturii organizaţionale, să-şi perfecţioneze competenţa, dar şi să fie promovată în poziţii cu responsabilităţi mai înalte, asociate cu recompense financiare şi sociale mai substanţiale.

Stadiul IV – cariera mijlocie (40-55 ani)

Este faza reevaluărilor, a reafirmării sau modificării aşteptărilor. În urma reevaluărilor respective, o persoană poate decide dacă a făcut faţă cu succes tuturor provocărilor şi dacă urmează să-şi continue activitatea în acelaşi mod. Este momentul constatării eficienţei sau al confruntării cu frustraţia şi stagnarea.

Stadiul V – cariera tîrzie (55 ani-)

Faza respectivă se caracterizează prin dorinţa de a-şi menţine eficienţa şi preţuirea de sine.

Deoarece vîrsta preadolescenţei şi cea a adolescenţei au o importanţă deosebită pentru parcursul profesional ulterior, mulţi specialişti le atribuie un rol crucial în acest sens. Etapele identificate de către E. Ginsberg sînt plasate în contextul evoluţiei în carieră [3, p. 430].

În *perioada fanteziei* (6-11 ani), copilul îşi imaginează viaţa de adult, iar rolurile pe care şi le alege depind de necesităţile sale afective şi de persoanele semnificative din anturajul său.

Perioada încercărilor (12-18 ani) se caracterizează prin recunoaşterea responsabilităţii de a decide asupra profesiei viitoare. La început, interesele tînărului sînt determinate de preferinţe, dar intervine etapa cînd un cuvînt anume îl au de spus şi capacităţile; se conştientizează faptul că şi aptitudinile contează şi că acestea diferă în funcţie de genul de activitate. Pe măsură ce persoana îşi asumă semnificaţia muncii pentru scopurile vieţii, putem vorbi şi de dimensiunea valorică. Spre sfîrşitul etapei, individul înţelege că trăsăturile sale nu sînt singurii factori determinanţi ai alegerii, că trebuie să ia în calcul şi elementele externe.

În *perioada realistă* (18-25 ani), particularităţile individuale şi cerinţele sociale uneori vin în conflict şi duc la compromis. Acest proces este esenţial în concre-

tizarea intereselor, aptitudinilor, valorilor şi realităţilor socioeconomice în alegerea profesiei.

Promovînd ideea realizării vocaţionale individuale, D. Super, cunoscut specialist în problemă, remarca trei etape ale dezvoltării profesionale: *prevocaţională, vocaţională* şi *postvocaţională*. Profesia, după părerea lui, este nu numai un mijloc de a-ţi cîştiga existenţa, dar şi un mod de viaţă, un rol social [3, p. 385].

Informaţia prezentată mai sus constituie doar cîteva exemple din încercările cercetătorilor de a demonstra caracterul permanent/continuu al implicării persoanei în procesul de autorealizare prin profesie.

În condiţiile actuale (mobilitate socială sporită, schimbări rapide pe piaţa muncii, incertitudine socială şi economică), elaborarea de către persoană a unui plan de viaţă profesională devine o necesitate.

Constatăm trecută în istorie perioada determinismului sociocultural, cînd descendenţii preluau activitatea social-utilă a predecesorilor. În contextul complexităţii relaţiilor socioeconomice actuale, nu rămîne loc pentru incidental şi lipsa unei strategii prospective de autorealizare. Ghidarea în carieră, proces realizat de către educator, şi proiectarea carierei, proces realizat de către persoană, necesită să fie axate pe repere metodologice şi ştiinţific argumentate, justificate din punct de vedere practic.

Implicit, fenomenul ghidării în carieră a fost prezent dintotdeauna în societate, doar că modalităţile de realizare erau în concordanţă cu specificul contextului social.

La începuturi, pregătirea pentru integrarea socio-profesională se realiza preponderent prin intermediul practicii empirice. Acest lung parcurs al omenirii în vederea asigurării societăţii cu forţă de muncă, care a durat milenii, conturează o epocă pe care putem să o denumim *etapa determinismului sociocultural.*

Sfîrşitul secolului al XVII-lea şi începutul secolului al XVIII-lea constituie un moment de cotitură în dezvoltarea societăţii europene. Ca rezultat al revoluţiei industriale, mai întîi în Ţările de Jos, iar ulterior şi în alte ţări, au loc schimbări în orientarea tinerilor pentru anumite meserii. În asemenea context, se conturează *etapa tehnicistă,* susţinută iniţial de preocupări economice, iar apoi şi de preocupări de natură umanistă. Sub aspect economic, se pune problema obţinerii unui randament maxim cu minimum de efort, iar din punct de vedere umanitar – cea a integrării tuturor membrilor comunităţii prin muncă social-utilă. Un salt considerabil s-a produs în baza cercetărilor lui F. W. Taylor (1890), iniţiatorul a ceea ce urmaşii au numit *taylorism* – o concepţie nouă cu privire la determinarea şi selecţia profesională. Taylor a propus standardizarea uneltelor şi selectarea ucenicilor pe baza examenului de aptitudini. La etapa tehnicistă, în selecţia şi ghidarea profesională se pune accentul pe un echilibru între necesităţile de ordin economic, pe de o parte, şi formarea şi adaptarea profesională, pe de altă parte. Aplicarea sistemului taylorist a promovat tehnicismul, care duce la tehnicizarea forţată şi brutală a muncitorului.

Următoarea etapă a ghidării – *psihotehnică* – este caracterizată de pătrunderea masivă a psihologiei în industrie. Psihotehnicienii s-au preocupat de relaţiile dintre angajat şi munca sa. În acest scop, la începutul secolului al XX-lea, sînt aplicate testările psihologice. Tot la acea vreme, municipalitatea oraşului New York îl angajează pe Fr. Parsons să cerceteze posibilităţile de integrare profesională a tinerilor vagabonzi din oraş. În anul 1910, în SUA, se organizează Conferinţa Naţională, iar în anul 1913 este constituită Asociaţia Naţională de Ghidare în Carieră.

Pe parcurs, a crescut complexitatea procesului de ghidare în carieră, s-a schimbat modul de abordare a fenomenului, consolidîndu-se ideea legăturii cu învăţămîntul. Prelungirea duratei şcolarizării obligatorii a determinat amînarea opţiunii şi a deciziei pentru o profesie, iar tendinţa dezvoltării complexe a personalităţii prin educaţie şi instrucţiune a contribuit la accentuarea dimensiunii formative a acestui proces. În plan teoretico-metodologic, progresul ştiinţelor psihopedagogice a condus la o nouă etapă de ghidare în carieră – *psihopedagogică* sau *educativ-formativă.*

Concepţia psihopedagogică, a cărei esenţă rezidă în necesitatea educării individului în vederea proiectării carierei, se bazează pe educaţie ca proces complex şi continuu, centrat pe pregătirea persoanei pentru activitate profesională, prin autocunoaştere, autoinformare, autoformare şi autopromovare. În viziunea acestei concepţii, influenţa factorilor educaţionali nu se rezumă doar la un simplu examen psihologic, ci la un act modelatoriu sistematic şi de durat. Influenţa formativ-dezvoltativă externă se îmbină armonios cu automodelarea conştientă a personalităţii, în funcţie de specificul cerinţelor socioeconomice ale mediului de viaţă.

În diverse etape istorice şi contexte socio-economice, fenomenul educaţional orientat spre pregătirea persoanei pentru integrare socioprofesională prin autorealizare şi recunoaştere socială, a fost şi este denumit în mod diferit. În mediul anglofon, la sfîrşitul secolului al XIX-lea, cînd au fost puse bazele metodologice, demersul educaţional respectiv a fost numit *ghidare în carieră* (*career gidance*). În mediul francofon s-a utilizat cu precădere sintagma *l'orientation scolaire et professionnelle.* Termenii exprimă, de fapt, esenţa fenomenului. Sistemul educaţional francez este foarte variat, cu o diversificare timpurie – elevul trebuie să-şi aleagă traseul academic la 11 ani. Finalităţile parcursurilor educaţionale exprimă diferite posibilităţi de formare profesională, motiv pentru care orientarea şcolară a fost şi este un element important în elaborarea unui plan de viaţă şi influenţează direct autorealizarea persoanei prin profesie.

În Rusia (cu alternanţa politico-istorică Rusia – URSS – Rusia), s-a utilizat şi încă mai persistă sintagma *orientare profesională*. În concepţia şi strategia acestei formaţiuni statale nu a fost folosit termenul de *orientare şcolară*, deoarece sistemul de învăţământ sovietic nu a cunoscut fenomenul diversificării. Şcoala de cultură generală, ca mediu şi factor-cheie în procesul de orientare profesională, funcţiona după programe unificate (excepţie făcînd învăţământul special). Finalitatea orientării profesionale era dedusă din ideologia statului şi avea drept scop consolidarea bazei sociale – clasa muncitoare.

Mediul autohton, începînd cu sfîrşitul secolului al XIX-lea şi pînă în prezent, a trecut prin patru ipostaze social-politice, fiecare avînd sistemul său de învăţământ şi, respectiv, sistemul de ghidare în carieră subordonat acestuia. În perioada interbelică, aspectul educaţional vizat este numit *orientare profesională*, termen promovat şi în perioada sovietică (fapt constatat mai sus). Sintagma *orientare şcolară şi profesională* intră în vocabularul de specialitate la începutul anilor ’90 ai secolului trecut, fiind un împrumut din concepţiile francofone şi consolidat prin accesul la sursele bibliografice din România. Deşi există o justificare a utilizării sintagmei respective, deoarece parcursul şcolar este o parte integrantă a carierei şi devenirii profesionale, la acea dată nu exprima esenţa fenomenului, întrucît doar prin Legea învăţământului (1995) se constituie sistemul educaţional din Republica Moldova şi se creează cadrul legislativ şi metodologic al diversificării: licee cu profil real şi cu profil umanist.

După cum am menţionat anterior, *denumirea* şi *esenţa* fenomenului educaţional orientat spre integrarea persoanei în mediul social prin activitate profesională a ţinut de realităţile perioadei respective. Într-o societate închisă, subordonată unei planificări rigide din partea statului, cu locuri de muncă stabile, în care mobilitatea profesională era considerată mai degrabă o lacună a educaţiei decît o tendinţă a persoanei de a-şi mări şansele de succes profesional, orientarea profesională pentru un domeniu de activitate era suficientă şi binevenită. În condiţiile societăţii secolului al XXI-lea, lucrurile s-au schimbat simţitor, fiindcă traversăm “epoca” învăţării pe parcursul/de-a lungul vieţii. Piaţa muncii este instabilă şi schimbă mereu exigenţele faţă de angajaţi. Această situaţie reclamă o amplificare a procesului educaţional în general, nu doar o orientare profesională la o anumită etapă a vieţii, ci *o ghidare în carieră* permanentă.

Termenul *ghidare*, prin esenţa sa, determină o implicare de durată şi consistentă a educatorului, precum şi o dimensiune calitativ nouă a relaţiei formator–formabil. Insistăm deci asupra sintagmei *ghidare în carieră,* care conturează adecvat rolul fenomenului în contextul educaţiei de-a lungul vieţii.

Constatăm o schimbare a termenului şi în alte medii educaţionale, chiar şi acolo unde tradiţia utilizării termenului *orientare profesională* era destul de consolidată. În publicaţiile din ultimul deceniu din Rusia regăsim termenul *сопровождение* (Шеховцова, Л., *Психологическое сопровождение выбора профессии в школе*, Санкт-Петербург, 2006; Михайлина, М., *Сопровождение профессионального самоопределения старшеклассников*, Волгоград, 2009). Patria sintagmei *orientare şcolară şi profesională*, Franţa, pe lîngă termenul tradiţional, utilizează şi cel de *carrière guidance*, precum şi cel de *accompagnement* [1].

Aşadar, ghidarea în carieră şi proiectarea carierei au un caracter complex şi continuu, fapt ce condiţionează prezenţa unor etape/ipostaze:

I. Etapa de pregătire sau crearea contextului favorabil evoluţiei în carieră

Direcţionarea spre succes socioprofesional prin autorealizare presupune beneficii atît pentru persoană, cît şi pentru societate. Este o etapă ce are în special un caracter acumulativ. Persoana se înarmează cu abilităţi, cultură generală, cunoştinţe, îşi formează sistemul de priorităţi. Este perioada unei deveniri intensive, ce pune bazele evoluţiei ulterioare.

II. Opţiunea profesională, care trebuie să ţină cont de trei realităţi: *ce vreau, ce pot, ce trebuie*

Opţiunea profesională se bazează pe următoarele criterii:

- compatibilitatea subiect-profesie;
- prestigiul profesiei;
- avantajele profesiei;
- disponibilitate.

Există multiple momente care fac dificilă opţiunea:

- motivaţia;
- lipsa de experienţă în problema vizată;
- necunoaşterea propriilor posibilităţi şi capacităţi;
- lipsa de informaţie [5, p.122].

III. Decizia pentru o activitate profesională

Decizia este un proces mai complex decît opţiunea, deoarece are un caracter clar definit, conţine elemente precum fermitatea poziţiei, claritatea direcţiei de acţiune, conturarea precisă a finalităţii. Este o judecată categorică, o opinie fermă.

IV. Strategia de realizare a deciziei

Această etapă coincide, în mare parte, cu formarea profesională. Strategia exprimă prin acţiuni de formare profesională dezvoltarea unor competenţe ce constituie condiţia de bază a realizării unor roluri profesionale.

V. Managementul propriu-zis al carierei

Managementul carierei este definit ca proces de pregătire, implementare şi monitorizare a planurilor de carieră, asumate de individ în mod singular sau împreună cu sistemele de carieră ale organizaţiilor [6, p.18].

Logica internă a procesului de ghidare în carieră determină o consecutivitate a acestor ipostaze cu intensitate diferită în diverse etape ale dezvoltării personalităţii. Totodată, evidenţiem şi caracterul continuu al proceselor menţionate, prezenţa lor pe întreg parcursul vieţii şi conturarea permanentă a design-ului ciclic.

O importanţă majoră în ghidarea în carieră o are şi cunoaşterea direcţiilor de activitate, conturarea unor obiective-cadru care configurează structura procesului. Ca oricare altă dimensiune a fenomenului educaţional, aceasta este incompatibilă cu incidentalul şi cu nedifinirea clară a aspectului teleologic. Poţi să-i formezi discipolului competenţa de a-şi proiecta cariera numai dacă ghidarea în carieră are un caracter sistemic şi sistematic. Doar reieşind din această abordare fiecare acţiune întreprinsă va asigura efectul complementarităţii funcţionale.

Considerăm necesar a axa ghidarea în carieră pe patru obiective-cadru.

1. Cunoaşterea potenţialului individual al persoanei

Obiectivul în cauză este impus de însăşi esenţa ghidării în carieră şi finalitatea majoră a acesteia: *plasarea omului potrivit la locul potrivit*. Compatibilitatea dintre persoană şi mediul de activitate profesională reprezintă condiţia de bază a constituirii unei cariere de succes.

Activităţile ce au scopul de a identifica potenţialul individual sînt orientate spre cunoaşterea:

- tipului de personalitate;
- dimensiunilor de personalitate;
- particularităţilor proceselor cognitive;
- intereselor, aspiraţiilor profesionale;
- aptitudinilor şi capacităţilor;
- sistemului de atitudini şi valori.

Această direcţie/dimensiune a ghidării în carieră poate fi realizată nu numai de către psiholog, prin teste şi chestionare, dar şi de către diriginţi, profesori, prin: utilizarea unor instrumente psihologice uşor de aplicat şi interpretat, observarea comportamentului elevului, analiza produselor activităţii, conversaţie etc.

2. Informarea

Ghidarea în carieră demonstrează o abordare corectă dacă se axează pe trei aspecte ale informării:

- despre piaţa muncii şi cerinţele profesiei;
- despre oportunităţile sistemului educaţional;
- despre reperele legislative ale angajării şi posibilităţile legale de evoluţie în carieră.

3. Formarea sistemului de atitudini, valori şi competenţe ce facilitează integrarea profesională

Considerăm acest obiectiv foarte important, mai ales în condiţiile Republicii Moldova. La moment, opţiunea şi decizia pentru o profesie sînt influenţate în special de factori subiectivi – prestigiul profesiei, avantajele activităţii profesionale – şi mai puţin de capacităţi şi compatibilitatea persoanei cu domeniul de activitate profesională, necesitatea economiei naţionale în anumite categorii de specialişti. Mulţi tineri au o atitudine nihilistă şi sceptică faţă de posibilitatea dezvoltării profesionale în ţară, chiar şi în situaţia cînd statul are nevoie de specialişti în unele domenii şi investeşte în formarea acestora. De asemenea, este lipsită de responsabilitate implicarea multora în formare profesională prin alocarea finanţării bugetare fără a aprecia cheltuielile şi investiţiile societăţii.

Demersurile îndreptate spre atingerea acestui obiectiv trebuie să fie realizate atît în contextul educaţiei formale, cît şi al celei nonformale, printr-o tematică relevantă a orelor de dirigenţie, prin intermediul acţiunilor educative organizate la nivel de şcoală, al celor monitorizate prin mass-media la nivel naţional, al activităţii centrelor de creaţie pentru copii şi tineret, ONG-uri etc.

4. Promovarea potenţialului individual sau marketingul vocaţional

Activităţile orientate spre atingerea acestei finalităţi urmăresc formarea unor abilităţi prin care persoana să tindă şi să poată să se promoveze pe piaţa muncii:

- întocmirea unui CV şi a dosarului candidatului (fie la studii, fie la un post de muncă);
- identificarea unor oportunităţi pentru formarea profesională sau pentru o bună angajare;
- selectarea locurilor de muncă conform unor criterii adecvate situaţiei;
- contactarea angajatorilor;
- susţinerea interviului etc.

În procesul de ghidare în carieră sînt implicaţi o multitudine de factori: familia, instituţia de învăţămînt (psihologul şcolar, profesorul, dirigintele, administraţia şcolii), mass-media, ONG-urile, instituţiile specializate, cel mai important fiind însăşi persoana.

Eficienţa ghidării în carieră duce la formarea următoarelor competenţe:

- autocunoaşterea potenţialului individual;
- autoinformarea despre piaţa muncii şi traseul de formare profesională;
- autoformarea sistemului de atitudini şi valori necesare integrării profesionale;
- autopromovarea pe piaţa muncii.

Economiile avansate ale lumii (cele din ţările europene, SUA etc.) demonstrează prezenţa unor sisteme educaţionale care încadrează servicii de ghidare în carieră de calitate. În Republica Moldova, au fost întreprinşi cîţiva paşi în vederea constituirii acestui sistem, care s-au bazat, în mare parte, pe acţiuni fragmentare şi încercări de implementare a unor metodologii din străinătate, care au rezistat doar pentru perioada desfăşurării unor proiecte.

În concluzie, *crearea unui sistem viabil de ghidare în carieră în baza unei concepţii şi strategii deduse din particularităţile contextului autohton este o necesitate, dar urmează să devină şi o prioritate a politicii educaţionale*.

REFERINŢE BIBLIOGRAFICE:

1. Castro, D., *Les interventions psychologiques dans les organisations,* Ed.Dunod, Paris, 2004.
2. Dandara, O., *Proiectarea carierei. Dimensiuni ale demersului educaţional*, CEP USM, Chişinău, 2009.
3. Davitz, J. R., *Psihologia procesului educaţional*, E.D.P, Bucureşti, 1978.
4. Lemeni, G., *Consiliere şi orientare. Ghid de educaţie pentru carieră*, AsCR, Cluj-Napoca, 2004.
5. Salade, D., *Dimensiuni ale educaţiei*, E.D.P, Bucureşti, 1998.
6. Vlăsceanu, M., *Managementul carierei. Comunicare*, Bucureşti, 2002.