

Copyright © 2024 Dr. Elena Anghel Stănilă

Copyright © 2024 Editura For You

Toate drepturile asupra versiunii în limba română aparțin Editurii For You.

Reproducerea integrală sau parțială,
sub orice formă, a textului din această carte este posibilă
numai cu acordul prealabil al Editurii For You.

Redactare: Ana-Maria Datcu

Design copertă: Răzvan Mera

Tehnoredactare: Stelian Bigan

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

ANGHEL STĂNILĂ, ELENA

**Fii managerul vieții tale! : consilierea vocațională
pe înțelesul tuturor / dr. Elena Anghel Stănilă. -**

București : For You, 2024

ISBN 978-606-639-712-4

159,9

Dr. Elena Anghel Stănilă

Fii managerul vieții tale!

**Consilierea vocațională
pe înțelesul tuturor**

- dobândirea de competențe în gestionarea rolurilor profesionale cu cele familiale, personale, comunitare, de petrecere a timpului liber;
- realizarea marketingului personal;
- angajarea sau desfășurarea activităților antreprenoriale;
- maturizarea decizională și a autonomiei în planificarea orientării, consilierii și dezvoltării carierei.

Partea I

Consilierea vocațională de la idee la practică

Ce este cariera? Clarificări conceptuale

Cariera

Există numeroase definiții pentru conceptul de carieră în literatura academică. O parte dintre ele au în atenție includerea în sfera conceptuală a activităților de muncă plătită sau neplătită, a celor educaționale și a celor de învățare desfășurate pe tot parcursul vieții individului. Alte definiții ale carierei au o sferă mai mare de cuprindere a activităților, adăugând la cele deja enumerate și pe acelea de petrecere a timpului liber și de liberă exprimare a sinei, cum ar fi activitățile de creație, care pot fi remunerate sau nu.

În viziunea lui Gary Johns, de la Concordia University, în SUA, cariera este „o succesiune evolutivă de activități și poziții profesionale pe care le atinge o persoană, precum și atitudinile, cunoștințele și competențele dezvoltate de-a lungul timpului”¹. Tot el arată că trei elemente

¹ *Organizational Behaviour*, 1988, p. 560.

sunt importante pentru înțelegerea deplină a ceea ce înseamnă cariera:

- Cariera înseamnă mișcare de-a lungul unui drum în timp ce include o succesiune obiectivă de poziții în ierarhie pe care le ocupă persoana de-a lungul timpului, dar și interpretarea pe care o dă acea persoană experiențelor profesionale obiective.

- Cariera este interacțiunea între factorii organizaționali și cei individuali – reacțiile oamenilor la un post depinzând de potrivirea între conceptul ocupațional despre sine (combinația de nevoi, aptitudini, preferințe) și tipurile de constrângeri, ocazii și solicitări pe care le oferă rolurile lor în organizații.

- Cariera oferă identitate ocupațională: ceea ce fac oamenii în societatea modernă este în mare măsură elementul-cheie al identității lor.¹

Cariera este „un concept al stilului de viață ce implică o succesiune de activități de învățare și petrecere a timpului liber în care persoana este angajată de-a lungul vieții sale. Carierele sunt unice pentru fiecare persoană și au un caracter dinamic de-a lungul vieții. Carierele includ modul în care persoanele obțin un echilibru între exercitarea muncii lor plătite și/sau neplătite și manifestarea rolurilor personale de viață”².

¹ *Ibidem*, pp. 560–561.

² Canadian Career Development Foundation, *Lifelong Guidance Policy Development: Glossary*, 2008, p. 11.

Psihologul/consultantul în carieră

În majoritatea țărilor europene consilierul în carieră este certificat și este recunoscut ca profesionist. La noi în țară, psihologul specializat în domeniul psihologiei educaționale, consilierii școlare și vocaționale are și el toate competențele necesare realizării unui demers profesionist de consiliere vocațională sau de orientare școlară și profesională. El îi asistă pe oameni în procesul de dobândire a unei mai mari conștientizări de sine, cel al creionării unor direcții de dezvoltare în viața personală și profesională, al înțelegerii și al creșterii oportunităților de învățare și implementare pe piața muncii, implicându-l direct în demersul de management al întregului proces, într-o lume aflată într-o permanentă schimbare. Cu alte cuvinte, el îi asistă pe oameni în demersul lor de explorare, urmărire și atingere a obiectivelor personale în planul carierei, dar și creșterea calității vieții lor!

Consilierea carierei

Astăzi, consilierea carierei este un proces centrat pe a ajuta persoana consiliată nu să-și *aleagă* o carieră, ci să-și *construiască* o carieră care să-i aducă satisfacții într-o piață a muncii aflată într-o permanentă schimbare. Este un proces care se desfășoară de-a lungul unor etape: stabilirea unui raport între client și consilier, evaluarea situației de consiliere, fixarea obiectivelor, elaborarea planului de intervenție, intervenția propriu-zisă, finalizarea demersului.

Iată câteva dintre obiectivele unui astfel de demers:

- cunoașterea de sine și dezvoltarea personală (resurse, vulnerabilități, interese vocaționale, valori, aptitudini, stil motivațional);
- achiziții educaționale și profesionalizare pe tot parcursul vieții;
- managementul carierei (opțiuni profesionale, informații privind piața muncii, decizia în carieră, planificarea carierei, strategii de căutare a unui loc de muncă, marketing personal, angajare sau desfășurare de activități antreprenoriale).

Iată și câteva dintre metodele și tehnicile utilizate în vederea atingerii unor astfel de obiective:

- metode pentru obținerea informațiilor despre client (testul psihologic, anamneza, autocaracterizarea, tehnicile de clarificare a valorilor, analiza produselor activității, analiza SWOT etc.);
- metode de autocunoaștere și dezvoltare personală (introspecția, jocul de rol, simularea, dramatizarea, metafora etc);
- metode de informare a clienților (materiale utilizate în diseminarea informațiilor: broșuri, ghiduri, profiluri ocupaționale, conferințe etc.);
- metode de investigare a pieței muncii (utilizarea tehnologiilor informatice și de comunicare pentru căutarea unei slujbe, târguri educaționale, târguri de joburi, networking, internship etc.);
- metode de marketing personal și managementul informației (elaborarea unui CV, scrisoarea de intenție, identificarea

unor baze de date/portaluri despre instituții de educație și formare, profesii, locuri de muncă, website-uri);

- metode de planificare a carierei (proiectul, planul de acțiune, bilanțul competențelor, identificarea nevoilor și valorilor personale, familiale, profesionale, comunitare).

Dezvoltarea carierei

Cariera este ceva care se dezvoltă pe tot parcursul vieții, fiind un proces continuu de învățare, descoperire de sine, conștientizare și explorare a nevoilor individuale în raport cu cele familiale, comunitare și profesionale. Ea permite upgradarea calificărilor existente sau dobândirea unora noi pentru a asigura evoluția personală, profesională, familială și comunitară.

Kapes, Mastie și Whitfield stabilesc câteva principii de bază ale dezvoltării vocaționale:

- dezvoltarea carierei este un proces continuu, o succesiune de alegeri solicitate de schimbările ce apar atât în planul vieții personale a individului, cât și pe piața muncii;
- luarea deciziei și planificarea dezvoltării carierei reprezintă un proces ce poate fi învățat și aplicat de-a lungul vieții, el presupunând o serie de etape, precum identificarea problemei, culegerea de informații, emiterea de alternative, evaluarea opțiunilor, dezvoltarea de planuri de acțiune și implementarea lor;
- implicarea unor factori multipli în alegerea carierei este esențială: nevoi, interese, aptitudini, valori, achiziții

educaționale, depinderi, imagine de sine și stimă de sine, alți factori subiectivi;

- utilizarea experienței anterioare a clientului, concretizată în achizițiile sale educaționale și profesionale, în procesul dezvoltării carierei sale este crucială, deoarece are un impact semnificativ asupra nevoilor și intereselor prezente ale acestuia;

- cunoașterea contextului social influențează opiniile indivizilor, așteptările persoanelor semnificative din jur putând avea un impact semnificativ în conturarea deciziilor cu privire la carieră;

- mitul unei singure profesii potrivite este păgubitor și inexact, orice individ putând avea succes și satisfacții profesionale în mai multe ocupații sau domenii profesionale;

- imaginea de sine pozitivă, realistă și încrederea în forțele proprii au o importanță particulară în conturarea opțiunilor și dezvoltarea carierei;

- atitudinea proactivă mărește probabilitatea de succes în dezvoltarea carierei – șansa poate fi pregătită, nu doar așteptată!¹

Dezvoltarea carierei se poate realiza pentru persoanele care preferă statutul de angajat, în acord cu structura organizațională și nevoile de dezvoltare ale organizației din care fac parte sau organizației din care aspiră să facă parte, dar și în raport cu nevoile antreprenoriale pentru

persoanele care își asumă dezvoltarea unei afaceri personale. Așadar, vorbim despre un angajat și un angajator/antreprenor cu aceleași nevoi de evoluție și dezvoltare personală, familială și profesională.

Diversitatea umană

Thomas Huxley, renumit biolog englez din secolul al XIX-lea, atrăgea atenția asupra faptului că „oamenii își joacă viața în moduri diferite“. Diversitatea umană este astăzi cea care ghidează puternic activitatea consilierului în carieră, acesta putând oferi servicii clienților săi pe tot parcursul vieții. El se poate adresa copiilor, adolescenților sau adulților. Pentru a crea o strategie adecvată de lucru, consilierul în carieră are în atenție atât identificarea particularităților psihologice specifice segmentului de vârstă căruia îi aparține clientul său, cât și descoperirea particularităților individuale, la care se adaugă și cele etnice, culturale și socio-economice. Astfel, fiecare strategie de intervenție presupune un act de creație, de adaptare în funcție de particularitățile și nevoile fiecărui client în parte.

Stadiile vieții adulte

Cariera, ca și viața, este dinamică, evoluează și se schimbă în moduri predictibile de-a lungul vârstei adulte. Cercetătorii care studiază comportamentele umane au găsit dovezi ale

¹ În *Consilierea carierei. Compendiu de metode și tehnici*, 2006, pp. 24–25.