

Marian Crăciun

Marian Crăciun

Contribuția consilierii de carieră la integrarea studenților în comunitate

Copyright © Marian Crăciun

Copyright © TRITONIC 2017 pentru ediția prezentă.

Toate drepturile rezervate, inclusiv dreptul de a reproduce fragmente din carte.

TRITONIC

Str. Coacăzilor nr. 5, București

e-mail: editura@triton.ro

www.triton.ro

Tritonic București apare la poziția 18 în lista cu Edituri de prestigiu recunoscut în domeniul științelor sociale (lista A2) (CNATDCU):

http://www.cnatdcu.ro/wp-content/uploads/2011/11/A2_Panel41.xls

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

CRĂCIUN, MARIAN

Contribuția consilierii de carieră la integrarea studenților în comunitate – Marian Crăciun

Tritonic, 2017

ISBN: 978-606-749-247-7

Coperta: ALEXANDRA BARDAN

Editor: BOGDAN HRIB

Comanda nr. 207/iulie 2017

Bun de tipar: iulie 2017

Tipărit în România

Orice reproducere, totală sau parțială, a acestei lucrări, fără acordul scris al editorului, este strict interzisă și se pedepsește conform Legii dreptului de autor.

CONTRIBUȚIA CONSILIERII DE CARIERĂ LA INTEGRAREA STUDENȚILOR ÎN COMUNITATE

t...
TRITONIC

Cuprins

Introducere	11
Partea I	33
Capitolul I – Consilierea de carieră. Concepte și teorii	35
1. Carieră vs. job	35
2. Comunitate și specific local	37
3. Consilierea de carieră și orientarea de carieră: definiții și clarificări terminologice	40
4. Planificarea carierei. Model de intervenție	46
5. Consiliere de carieră și selecție profesională	49
Capitolul II – Concepții și teorii aplicate în consilierea de carieră	57
1. Teorii psihologice aplicate în consilierea de carieră	57
1.1. Eli Ginzberg și teoria alegerii ocupaționale	57
1.2. J. L. Holland și teoria tipologică	61
1.2.1. Considerații generale asupra teoriei lui Holland	61
1.2.2. Idei și tipologii specifice teoriei lui Holland	66
1.2.3. Holland – de la teorie la practică	74
1.2.4. Teoriile lui Holland în România	76
1.2.5. Alte teste de tip Holland, la nivel internațional	77
1.2.6. Comportamentul clienților, în procesul de consiliere bazat pe modelul Holland: Paul G. Wilhelm	81

1.2.7. Studiu de caz: SDS contra CTI	84
1.2.8. Articole și interpretări: Holland tradițional sau IT	89
1.2.9. Holland; abordare internațională a instrumentelor de evaluare	92
1.2.10. Alte studii asupra lui Holland	95
1.3. Donald Super și stadiile de carieră	96
1.3.1. Personalitatea lui Donald Super	96
1.3.2. Donald Super – considerații teoretice	99
1.3.3. Life Rainbow și stadiile de creștere	101
1.3.4. Modelul Arcadei	105
1.3.5. Considerații personale asupra lui Super	107
1.3.6. Abordări critice ale teoriilor lui Super	111
1.3.7. CDI – Career Development Inventory	116

Capitolul III – Teorii bazate pe psihologia ocupației și pe teoria învățării

1. Anne Roe și satisfacția muncii	121
1.1. Aspecte generale	121
1.2. Atitudini, abilități, interese timpurii	128
2. Krumboltz și teoria învățării sociale	133
2.1. Krumboltz – aspecte generale	133
2.2. Studiu de caz: perspectiva discriminării	135
2.3. Studiu de caz: Gheorghe	136
2.4. Studiu de caz: Fred, Mark, Mike	139
2.5. Repere critice și biografice asupra lui Krumboltz	144

Capitolul IV – Modele internaționale și experiențe românești

1. Programe de consiliere de carieră de lungă și scurtă durată: acreditare CNFPA, programe universitare și postuniversitare	147
2. GCDF – model de dezvoltare a carierei	152
3. Instrumente de evaluare în consilierea de carieră românească	156

4. Aspecte ale consilierii de carieră în România	160
4.1. Orientarea în carieră în România, înainte de 1944	160
4.2. Socialism, carieră, facultate	163
4.3. Realități post-revoluționare	166
4.4. Politici guvernamentale în consilierea de carieră	169
5. Consilierea de carieră în universitățile din România	182
5.1. Primele inițiative	182
5.2. Universitatea din București	184
5.3. Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj	187
5.4. Universitatea „Al. I. Cuza” Iași	190
5.5. Consilierea de carieră din universitățile timișorene	193
5.6. Alte inițiative notabile	195
6. Noi direcții în consilierea de carieră la nivel universitar	199
6.1. Asociații profesionale și consiliere de carieră	199
6.2. Perspectiva universităților asupra consilierii studenților	201
6.3. Perspectiva studenților asupra consilierii de carieră	208
6.4. Perspectiva angajatorilor asupra consilierii de carieră	212
6.5. Direcții și strategii în cadrul primei conferințe a Consiliului Educație-Mediul de afaceri	215
6.6. Metodologia centrelor de carieră universitare, versiunea 2014	218
6.7. Consilierea de carieră din perspectiva Institutului de Științe ale Educației	223

Partea a II-a

Capitolul V – Consilierea de carieră – instrument de integrare a studenților în comunitate

1. Metodologia cercetării	229
1.1. Consilierea de carieră ca instrument integrator în literatura de specialitate	229
1.2. Aspecte ale consilierii de carieră în România	236
1.3. Tipuri de chestionare utilizate pentru colectarea datelor	237

1.4. Scopul și obiectivele cercetării în raport cu instrumentele utilizate	240
1.5. Aspecte teoretice legate de construirea chestionarelor	244
1.6. Chestionarul adresat studenților	250
1.7. Chestionarul adresat elevilor și absolvenților de liceu	252
1.8. Chestionarele adresate consilierilor de carieră	253
1.9. Chestionarul adresat angajatorilor	255
2. Analiza și interpretarea rezultatelor	256
2.1. Importanța serviciilor de consiliere pentru integrarea în comunitate a elevilor (interpretare individualizată)	256
2.2. Decizie și mituri de carieră. Portretul elevului	263
2.3. Importanța serviciilor de consiliere pentru integrarea în comunitate a studenților (interpretare individualizată)	274
2.4. Importanța serviciilor de consiliere pentru integrarea în comunitate (interpretare comparativă elevi-studenți)	293
2.5. Tipuri de servicii din centrele de consiliere și importanța acestora, din perspectiva consilierilor de carieră	305
2.6. Profilul consilierilor de carieră din universitățile din România	327
2.7. Tipuri de servicii din centrele de consiliere și importanța acestora, din perspectiva angajatorilor	330
2.8. Profilul studentului/absolventului „angajabil” din România	344
2.9. Consilierea de carieră: perspectiva student – reprezentanți HR	355
2.10. Concluzii	359
Partea a III-a: Experiment formativ. Program aplicat de consiliere	361
Capitolul VI – Jocul de rol – instrument de integrare în procesul consilierii de carieră	363
1. Jocul de rol. Premise	363
1.1. Tipuri de joc de rol	363
1.2. Jocul de rol și psihodrama	365

1.3. Jocul de rol ca metodă pedagogică	371
1.4. Training și joc de rol în resursele umane	372
1.5. Jocul de rol. Abordarea Tolan & Lendrum	375
1.6. Perspectiva comparată a actorilor procesului de consiliere asupra serviciilor de training	385
1.7. Tipuri de training în activitatea CCOC	391
2. Training și consiliere profesională pentru studenți prin jocul de rol	395
2.1. Jocul de rol ca experiment formativ; obiective și strategii	397
2.2. Jocul de rol ca experiment formativ; structurarea și descrierea metodelor și activităților	404
2.3. Jocul de rol ca experiment formativ; interpretări și analizele grupurilor de lucru UB1, UB2, UB3, S1, S2, S3, SB1, SB2, SB3	414
2.4. Jocul de rol: interpretări și concluzii	437
Concluzii	451
Bibliografie	467
Anexe	481
Anexa 1 – Chestionar pentru elevi și absolvenți de liceu	481
Anexa 2 – Chestionar pentru studenți	489
Anexa 3 – Chestionar adresat specialiștilor din departamentele de resurse umane (mediul privat)	500
Anexa 4 – Chestionar pentru specialiștii din serviciile de orientare și consiliere de carieră (coordonatorii CCOC)	513
Anexa 5 – Chestionar pentru specialiștii din serviciile de orientare și consiliere de carieră (angajați)	523

Capitolul I

Consilierea de carieră. Concepte și teorii

1. Carieră vs. job

Conform definiției din „Dicționarul de consiliere și orientare” (Tomșa, Drăgan, & Ozun, Dicționar de consiliere și orientare, 2007), **consilierea carierei** este „tipul de consiliere care are în vedere alegerea și dezvoltarea unei profesii. Consilierii de carieră sunt pregătiți pentru a cunoaște toate oportunitățile educaționale și profesionale, tendințele pieței muncii și necesitățile pentru pregătire și calificare. Acest tip de consiliere include oferta de informații și administrarea unor teste psihometrice, pentru a-i ajuta pe clienți în identificarea punctelor forte și slabe din personalitatea lor. Activitatea consilierilor de carieră se adresează oportunităților specifice unei anumite vârste și cerinței locurilor de muncă de pe piață. Consilierii trebuie să fie foarte atenți la posibilele prejudecii legate de sex, rasism și de altă natură, care pot fi aduse clienților lor. În consilierea carierei, pot fi utilizate cu succes tehnicile consilierii centrate pe persoană, tehnici psihodinamice și tehnici de construcție a personalității”.

Definiția de mai sus este o sinteză a mai multor teorii care stau la baza activităților de orientare și consiliere de carieră. A avea o carieră, nu înseamnă, pentru toată lumea, același lucru. Conform

definiției date de *Dicționarul Explicativ al Limbii Române*, „**CARIERĂ**, *cariere = profesie, ocupație; domeniu de activitate; timp cât cineva lucrează într-un anumit domeniu; etapă, treaptă în ierarhia socială sau profesională; poziție în societate, situație bună.*” Această ultimă definiție, referitoare la poziția în societate, este cu mult mai apropiată de percepția actuală a termenului; mai nou, „a avea o carieră” implică pentru cei mai mulți vorbitori „a avea o profesie sau un loc de muncă cu un statut ridicat, cu oportunități mari de avansare și de remunerare” (Consiliere în carieră. Suport de curs, 2005, p. 3).

„Bunăstarea economică a unei țări depinde de măsura în care cetățenii asimilează abilități și caracteristici relevante pentru dezvoltarea carierei și învață să se adapteze la schimbările permanente ale pieței muncii.” Krumboltz, apud „Consiliere în carieră (Suport de curs)” (2005, p. 8). „Carieră personală”, privită ca evoluție a individului pe piața muncii, și individ, privit ca „resursă umană”, sunt cele două elemente care determină obiectul de activitate al consilierii în carieră.

Pe de altă parte, cuvântul „**job**” înseamnă, conform aceluiași dicționar explicativ, „Slujbă, serviciu; afacere cu caracter privat și sau oficial”. Mai mult, job înseamnă ocupație, fără să fie valorizat în mod deosebit acest lucru; jobul, față de carieră, înseamnă o ocupație pe care o face cineva, în lipsă de ceva mai bun, cu posibilități reale de evoluție pe scara ierarhică a organizației; cuvântul a căpătat chiar un sens un pic peiorativ: „mă duc la job” nu demonstrează, de cele mai multe ori, vreo atracție sau vreo convingere deosebită a angajatului și nu presupune, de cele mai multe ori, existența unei cariere.

Evoluția carierei unei persoane depinde în mod direct de o serie de factori care combină latura educativă (traseul școlar pe care îl urmează individul) cu cea socio-economică (necesitatea apărută pe

piața muncii la un moment dat, pentru o anumită profesie/ocupație) și cu deciziile individuale de carieră pe care le luăm, în anumite momente ale existenței noastre. Date fiind noile necesități impuse de piața muncii, la nivel organizațional și guvernamental, au apărut inițiative care sunt în raport cu politicile internaționale și europene din domeniu. Concepte ca „managementul carierei”, „recrutarea și selecția de personal”, „orientare și consiliere în carieră”, „departament de resurse umane”, „manager de resurse umane” au început să capete substanță, trecând de la modul ideal și declarativ la cel practic.

2. Comunitate și specific local

În contextul sus menționat, termenul de „comunitate” capătă valențe suplimentare; într-un mod nu foarte fericit, „comunitate” este definit, în România, mai degrabă geografic sau administrativ. Toți vorbim de spațiul comunitar european, de Comunitatea Europeană, de politici și strategii comunitare, de interese comunitare, de buget comunitar etc. și percepem aceste lucruri ca fiind cauze sau soluții ale tuturor problemelor cu care ne confruntăm. Comunitatea ar trebui să vorbească mai mult despre spațiul comun care să fie guvernat de legi/reguli comune, în care oamenii trebuie să își găsească rolul și locul.

Plecând de la Aristotel, care identifică, în descrierea polisului, trăsăturile generale ale comunității, privită ca asociere a ființelor cu limbaj articulat, capabile să facă distincție între bine și rău (astfel, căpătând și acces la rațiune și la moralitate) și care are ca scop realizarea fericirii comune a cetățenilor, termenul de „comunitate” a cunoscut de-a lungul timpului o evoluție complexă, pendulând între perspectiva creștină, unde responsabilitatea este individuală și decizia umană trebuie orientată spre obținerea binelui și, în ultimă

instanță, a salvării divine și cea carteziană, unde omul este capabil să se manifeste prin rațiune, care aparține propriei naturi și nu instituției sociale. Rousseau definește, în „Du Contrat Social ou principes du droit politique”, o variantă apropiată de actuala percepție asupra comunității: „A găsi o formă de asociație care să apere și să protejeze cu toată forța comună persoana și bunurile fiecărui asociat și în cadrul căreia fiecare dintre ei, unindu-se cu toții, să nu asculte totuși decât de el însuși și să rămână tot atât de liber” (Rousseau, 2007, p. 33). În percepțiile romantice, individul devine puternic și independent, însă este integrat sau neintegrat într-un colectiv social puternic.

Abia în secolul XIX, concomitent cu industrializarea intensă, ideea de comunitate este despărțită de cea de societate, în mod clar. După teoriile prezentate de Emile Durkheim în „Regulile metodei sociologice” (1895), societatea este percepută ca un organism în sine, care există independent de indivizii care o compun, dincolo de „voința și conștiința lor”. Societatea este superioară individului și socialul este deasupra psihicului uman: „...societatea nu este doar o sumă de indivizi, ci sistemul format prin asocierea lor prezintă o realitate specifică care are trăsăturile sale proprii. Fără îndoială, nu s-ar putea produce nimic colectiv, dacă nu ar fi date conștiințele particulare; dar această condiție necesară nu e suficientă. Mai trebuie ca aceste conștiințe să fie asociate, combinate, dar combinate într-o anumită manieră; din această combinație rezultă viața socială și, deci, această combinație o explică. Agregându-se, pătrunzându-se, contopindu-se, sufletele individuale dau naștere unei ființe, psihice s-ar putea spune, care constituie o individualitate psihică de un tip nou. În natura acestei individualități, nu în aceea a părților componente, trebuie să căutăm cauzele imediate și determinante ale faptelor care se produc. Grupul gândește, simte, acționează cu totul altfel decât le-ar face membrii săi dacă ar fi

izolați. Avându-i doar pe aceștia în vedere, nu vom putea înțelege nimic din ceea ce se petrece în grup. Într-un cuvânt, între psihologie și sociologie există aceeași ruptură ca între biologie și științele fizico-chimice. Prin urmare, de fiecare dată când un fenomen social este explicat printr-un fenomen psihic, putem fi siguri că explicația e greșită.” (Durkheim, 2002, pg. 143-144)

Max Weber (Weber, 1995), un alt teoretician al raporturilor dintre comunitate și societate, opune comunitatea (unde acțiunile se bazează pe sentimentul de apartenență, resimțit subiectiv și emoțional de către indivizii implicați) și asociația (care are la bază identitatea de interese, motivată rațional). Studiile sale aprofundează relațiile fundamentale dintre economie și comunitate (organizație comunitară), în raport cu asociațiile, analiza derulându-se pe mai multe planuri: comunitățile și asociațiile în raport cu societatea, în raport cu economia, în raport cu etnia și cu religia, în raport cu piața. Ca sinteză a teoriilor moderne asupra comunității (Zigmund Bauman, Raymond Williams, Zimmerman), sunt evidențiate următoarele caracteristici ale comunității: (1) „comunitatea reprezintă o entitate socială globală în care legăturile dintre membri sunt foarte strânse, iar sentimentul de *intragrup* este foarte puternic și are rădăcini în tradiții profunde; (2) comunitatea este o entitate supraindividuală care are întâietate în raport cu individul izolat în virtutea transcendenței sale de ordin etic și politic; (3) comunitatea este: depozitarea unui bine comun, este element de referință morală pentru individ, promovează valori de bază (prin legile și tradițiile sale) și de referință pentru individ.” (Stăiculescu, 2012)

Conceptul de comunitate, așa cum îl percepem noi, din perspectiva consilierii de carieră, este raportat atât la spațiul fizic, geografic, cât și la cel social. De fapt, din experiența consilierii de carieră din România, comunitatea este mai degrabă definită de atributele anexate: comunitate locală (incluzând aici interacțiunile

cu autorități locale și cu mediul de afaceri), comunitate academică, comunitate europeană etc. Esențial este, pentru ca integrarea studenților în comunitate să fie considerată de succes, să nu uităm de implicațiile umane și de relațiile care ar trebui să stea la baza comunității, de mecanismele pe care trebuie să le punem în mișcare, în așa fel încât concepte precum „carieră”, „succes profesional”, „satisfacție profesională” să nu rămână simple cuvinte și să devină realitate.

3. Consilierea de carieră și orientarea de carieră: definiții și clarificări terminologice

Alegerea unei cariere, orientarea către o meserie sau alta au devenit o problemă gravă a societății și a comunității, în România ultimilor ani. Experiența de consilier de carieră în cadrul unui proiect POSDRU numit Caravana Carierei, care m-a pus în situația de a explica, timp de doi ani, în fața câtorva mii de elevi de clasa a XII-a, provenind în special din filiere tehnice, ce înseamnă cariera, ce înseamnă să ai succes în căutarea unui loc de muncă, cum faci un plan de carieră, cât de important este să faci alegerea corectă, în momentul în care îți alegi facultatea sau specializarea pe care vrei să o urmezi, și mai ales, cât de important este ca aceste lucruri să fie în concordanță cu tine însuși, m-a convins că, de cele mai multe ori, motivațiile pentru alegerea carierei sau orientarea către o meserie sau alta, nu sunt cele corecte. Am constatat că, pentru mulți dintre ei, a spune, simplu: „În orașul nostru, nu se întâmplă nimic, nu avem nici o șansă să găsim de lucru, toate fabricile s-au închis” sau „Eu nu îmi fac probleme, că părinții mei lucrează în străinătate și am bani...” este un mod de a percepe realitatea. Fără impulsul corect pe care consilierea de carieră și orientarea de carieră îl pot da, viața acestor tineri continuă în zona neagră sau gri a deciziilor

limitate de necunoașterea alternativelor pe care societatea le pune la dispoziție.

Orientarea profesională este percepută în mod eronat și limitativ ca fiind strict procesul de punere la dispoziție a informațiilor necesare exercitării sau alegerii unei meserii, a unei facultăți, a unui traseu profesional. După cum constată însă studiul menționat mai sus, „orientarea vocațională sau a carierei implică, însă, mult mai multe dimensiuni, cunoscute și sub numele factori determinativi în alegerea unei meserii sau în luarea unor decizii vocaționale.” (Jigău, Stănescu, Botnariuc, Chiru, & Ghinea, 2000, p. 5)

În cele ce urmează vom trece în revistă câteva concepte legate de carieră, oferind o diferențiere conceptuală între diferite procese și modalități generice de intervenție în dezvoltarea carierei. „Consilierea de carieră” și „orientarea de carieră” urmăresc în mod direct ca, prin procedurile practice utilizate, să contribuie la descoperirea de sine și să faciliteze opțiunea către un tip de educație adecvat propriilor abilități și interese.

Definițiile cele mai uzuale în România, referitoare la „orientarea profesională” sau „orientarea vocațională” sunt cele promovate de Institutul de Științe ale Educației, încă din anul 2000: „Prin Orientarea Profesională sau Vocațională se încearcă, de fapt, realizarea unui acord între abilitățile umane sau potențialul aptitudinal și paleta largă a profesiunilor existente pe piața muncii. În amplul proces de modelare a aptitudinilor în funcție de cerințele sociale, care începe din copilărie și se continuă chiar după terminarea studiilor, Orientarea Vocațională are în atenție îndrumarea către o meserie sau alta, reorientarea celor care practică deja o anumită profesie, remodelarea potențialului uman și chiar recuperarea resurselor umane. Consilierea și Orientarea este considerată ca fiind a treia forță în educație, alături de școală și administrația școlii, datorită contribuțiilor aduse modificării comportamentale prin

învățarea despre sine, prin informațiile oferite despre cerințele unei meserii, prin cunoașterea strategiilor optime de obținere a unui loc de muncă etc. La ora actuală această disciplină este prezentată ca o dezvoltare a carierei, în sensul unui proces de trecere de la o poziție la alta în cadrul aceleiași meserii sau dintr-un domeniu de activitate la altul, cu secvențe și sarcini specifice.” (Jigău, Stănescu, Botnariuc, Chiru, & Ghinea, 2000, p. 7)

Conform „Dicționarului de consiliere și orientare” citat mai sus, carieră profesională înseamnă „traseul parcurs de o persoană în profesarea unei activități pentru care s-a pregătit, trecând prin diverse funcții, posturi și roluri.” (Tomșa, Drăgan, & Ozun, 2007, p. 16)

Conform definiției oferite de National Career Development Association, („Career Development: A National Career Development Association Policy Paper of Board of Directors” – 1993), cariera implică totalitatea experiențelor de muncă – remunerată și nerecuperată – realizate de o persoană pe parcursul întregii sale vieți.

Cariera mai este percepută, în alte lucrări de specialitate ca fiind „traseul parcurs de o persoană în profesarea/exercitarea unor activități/munci care presupun o anumită pregătire și formare, concretizate în capacități și competențe specifice, atestate, certificate și dovedite în exercitarea profesiilor, în realizarea sarcinilor reclamate de acestea. Cariera presupune o suită de activități și ocupații aferente unor profesii, posturi, funcții, status-roluri etc. exercitate de către o anumită persoană de-a lungul vieții.” (Dumitru, 2008, p. 204)

„Consilierea carierei” este definită, în preambulul volumului „Consilierea carierei. Compendiu de metode și tehnici”, ca fiind „un proces de abordare globală a individului sub toate aspectele vieții sale personale, profesionale și sociale și are drept conținut acordarea de servicii de informare, consiliere și orientare în scopul sprijinirii acestuia – în orice etapă a vieții – pentru dezvoltarea

carierei personale prin luarea unor decizii potrivite pentru sine în sfera educației, muncii și vieții comunitare” (Jigău, și alții, 2007, p. 13). Definiția de mai sus este completată, în direcția raportării consilierii de carieră la comunitate, de o altă descriere, aparținând aceluiași autor: „Consilierea carierei semnifică procesul de compatibilizare maximă între resursele, cerințele, aspirațiile, valorile și interesele unui individ și oferta reală din domeniul educației, formării și integrării socio-profesionale. [...] Consilierea carierei este un serviciu social care inițiază o abordare globală a individului, sub toate aspectele semnificative ale vieții și rolurilor asumate în școală, profesie, viață socială sau comunitară, familie, timp liber etc. și se materializează prin toate categoriile de servicii de informare, consiliere și orientare oferite solicitanților de către consilieri.” (Jigău, și alții, 2003, p. 7)

„Orientarea în carieră” este un concept mai larg, care însumează diferite tipuri de servicii (informare, evaluare, consiliere și educație pentru carieră) ce vizează dezvoltarea personală și dezvoltarea carierei, precum și adaptarea persoanelor la nivel educațional. Herr și Cramer (1992) definesc orientarea pentru carieră („career guidance”) ca un program sistematic în care, prin îmbinarea cunoștințelor teoretice cu experiența practică, se urmărește facilitarea dezvoltării și managementului carierei personale.

„Consilierea în carieră” vizează dezvoltarea abilităților unei persoane sau grup de persoane pentru soluționarea unor dificultăți specifice legate de carieră (indecizie, anxietate legată de carieră, insatisfacție academică, plan de carieră etc.). Consilierea în carieră este o intervenție psihologică specializată. Ea desemnează procesul prin care persoana este asistată în vederea soluționării unor dificultăți legate de managementul carierei personale și a dezvoltării resurselor personale, cf. Nilsson & Akerblom, 1999; Patton, 2001 (Consiliere în carieră. Suport de curs, 2005). Herr și Cramer