

# "EDUCAȚIA TEHNOLOGICĂ ȘI ORIENTAREA CARIEREI"

Maria-Liana CIESIELSKI, Conf.univ.dr.,  
Departamentul pentru Pregătirea Personalului Didactic  
Universitatea Tehnică de Construcții București

## **Abstract**

Career stage theories are discrete, and build on former stages, for each stages existing appropriate developmental tasks. "Career Pattern Study" conducted by Super is a longitudinal research has been done to validate specific career stage theories and to test his stage theory. As in other types of stage theories, theorists differ in how they demarcate stages. Some authors use chronological age as bounds, whereas others use task or more generic markers. Career stages, closely related to age or life stage are more strongly associated with developmental theories, while age-independent, task-relevant stages are derived from a more sociological or economic foundation. Vocational growth of an individual in regards to work and career passes through a series of typical stages: Growth, Exploration, Establishment, Maintenance and Decline which constitute a "maxi cycle" of career progression.

Keywords: vocational counseling, developmental stages, career guidance, technical education, vocational self.

## **1. CLARIFICAREA TERMENILOR**

Termenii de „dezvoltarea carierei, dezvoltarea vocațională, dezvoltarea ocupațională” au aceeași semnificație de „proces care are loc pe tot parcursul vieții al dezvoltării valorilor muncii, de cristalizare a identității vocaționale, de învățare a oportunităților și de planificare a timpului angajării în munca (totală sau parțială) ca și a celui recreațional.

Dezvoltarea implică creșterea investigației eficiente, a alegerii și evaluării posibilităților ocupaționale. „Cariera” reprezintă o secvență de ocupații în care se angajează cineva, ce cuprinde atât anii de școală, cât și perioada pensionării. „Ocupația” este definită ca o activitate de muncă care apare în mai multe locuri. Tolbert (1980) recunoaște că pentru mulți termenul de „muncă” înseamnă o activitate dificilă, neplăcută și este realizată numai atunci când este necesar. Însă „munca” este o activitate mintală sau fizică (uneori o combinație de mintal cu fizic) care are un scop producerea unei valori economice, a unor servicii pentru alții sau chiar un produs material. O „poziție” se referă la un grup de activități, sarcini sau obligații (îndatoriri) executate de către o persoană, în timp ce o „slujbă” (job) este „un grup de poziții similare în afaceri, industrie sau alte locuri de angajare.

Tradițional, psihologia vocațională este o știință socială și comportamentală ce explică, face predicții și poate influența modul în care oamenii aleg inițial o ocupație și urmează o carieră. În conceptul de „psihologie vocațională” există implicit ideea alegerii și a răspunsului la propria „chemare” (de exemplu „vocația”) în lumea muncii și nici de cum o „vânătoare a unui loc de muncă” („job hunting”) ca mijloc de supraviețuire a celor mai mulți oameni. Articolele din „Journal of Vocational Psychology” de consiliere vocațională demonstrează restaurarea locul psihologiei vocaționale ca parte a consilierii vocaționale. Dezvoltarea carierei cuprinde domeniile orientării vocaționale, consilierii carierei, educației carierei, serviciilor carierei, intervenții pe parcursul carierei. Termenul de „orientarea carierei”, strâns legat de cei anteriori, are semnificația de „planificare și luare a deciziilor legate de educație și ocupații”. Cuvântul „carieră” înseamnă în limba latină „carrus” și semnifică „a se mișca prin” sau „a progresa în timp”, cu accent pus pe competiție al cărui scop este de a fi pe primul loc.

Educație tehnologică are drept scop orientarea profesională și inserția socială a tinerilor absolvenți, scop realizat prin cunoașterea și folosirea procedurilor specifice mediului tehnologic. Modulele se abordează în interdependență și în corespondență cu activitatea socială și economică, activitatea didactică fiind orientată spre lucrul în echipă, încurajând astfel inițiativa și creativitatea. De interes pentru prezenta lucrare este modulul pentru clasa a VIII-a, unde în semestrul II se studiază modulul “Domenii profesionale” pentru a se dezvolta spiritul de inițiativă și capacitatea de orientare profesională.

Orientarea carierei, ca subdomeniu al psihologiei vocaționale, este fundamentată pe teoriile referitoare la stadiile vieții, acceptate ca faze evolutive ale vieții. Primele studii aparțin specialiștilor din psihologia dezvoltării, evidențiiind importanța etapelor dezvoltării psihologice și sociologilor care au identificat perioadele "de muncă" din viața oamenilor. Conceptul de stadiu al carierei a evoluat de la psihanalisti (Erikson), la psihologi ai dezvoltării (Buehler, Levinson, Piaget) și sociologi (Form, Miller), care, în mod independent, au studiat etapele de viață și de muncă (Super, 1957). De exemplu, prin „*etapa a exploratorie*” identificată de psihologul german Buehler (1933) și „*perioada inițială de lucru*” analizată de către sociologii Form și Miller (1949), este surprinsă experiența adolescenților de explorare a pieței muncii.

Din perspectiva dezvoltării, *etapa exploratorie* reprezintă perioada de timp în care adolescenții își clarifică *identități de adulți* prin roluri conjugale, sociale sau cele vocaționale, în timp ce *perioada inițială de lucru a adolescenților* descrie primul loc de muncă ocupat pentru a explora lumea muncii. În acest fel, contribuțiile atât a psihologilor cât și a sociologilor au creat un cadru pentru înțelegerea carierei prin includerea conceptului de etapă a carierei. Cu toate că într-o primă etapă aceste modele au asigurat o structură utilă conceptualizării dezvoltării carierei, mulți teoreticieni au considerat *etapele carierei* ca fiind liniare și stabile. Cercetări moderne (Hall și Schein) au actualizat conceptul de etapă a carierei prin modele variate de dezvoltare a carierei prin care se demonstrează că etapele carierei sunt în realitate fluide și dinamice.

## 2. STADIILE DEZVOLTĂRII CARIEREI

Donald Super (1957), asemenea altor teoreticieni ai dezvoltării stadiale a carierei, recunoaște schimbările prin care trec oamenii pe măsură ce se maturizează și introduce constructul de „patern al carierei” determinat de factorii socio-economici, de abilitățile fizice și mintale, de caracteristicile personale și de ocaziile la care suntem cu toții expuși. Oamenii caută ca prin rolurile profesionale să atingă satisfacția în muncă și, în același timp exprimarea,

implementarea și dezvoltarea propriei concepții despre sine (self-conceptul). Concepția lui Super se concentrează asupra a patru elemente majore: stadiile vieții vocaționale, maturitatea vocațională, transformarea self-conceptului în conceptul de “self-concept vocațional” și patternuri ale carierei.

Self-concept vocațional (suma opiniilor despre propriile abilități profesionale), factor de bază în modelul lui Super, se formează prin creșterea fizică și psihică, datorită observațiilor asupra muncii, a identificării cu adulții care muncesc, cu mediul și cu experiențele în general. Când experiențele legate de lumea muncii devin mai bogate atunci se formează un self-concept mai complex și mai elaborat. „Sinele” influențează alegerea vocațională deoarece astfel se exprimă de fapt explicit concepția despre sine: „eu sunt tipul acesta de persoană”. Orice om joacă în viață mai multe roluri care îi dau posibilitatea de a descoperi cine este și cine vrea să devină. Descoperă că va obține satisfacția de sine dacă va face bine anumite lucruri, va selecta o ocupație compatibilă cu „self-conceptul”, care îi va permite ca self-conceptul să devină realitate și să joace rolul pe care îl dorește, deoarece adeseori exprimarea concepției despre Sine este „mai degrabă o problemă a rolurilor și valorilor decât una a aptitudinilor și intereselor. **D. Super** (1963) a pornit de la următoarele întrebări: cum se formează self-concept; cum este transferat în termeni ocupaționali, cum este implementat în viața profesională a individului. Relația dintre „Sinele” și „comportamentul vocațional” se dezvoltă și evoluează prin parcurgerea a cinci etape: explorarea sinelui, diferențierea sinelui, identificarea sinelui, jucarea rolului, testarea realității.

Contribuția lui Super constă în formalizarea stadiilor și a sarcinilor dezvoltării pe parcursul vieții: creștere, explorare, stabilizare, menținere și declin, fiecare având specificul său..

#### D. Super: Stadiile dezvoltării

STADIUL	VÂRSTA	CHARACTERISTICI
Creștere	De la naștere la 14 sau 15	Formarea self-conceptului, dezvoltarea capacității atitudinilor, intereselor, a trebuințelor. Se formează o înțelegere generală a lumii muncii.
Explorare	15-24	"Încercări " prin experiența școlară, a muncii, a hobby-urilor. Colectarea informațiilor relevante. Tentative de alegeri vocaționale și dezvoltarea aptitudinilor corespunzătoare.
Stabilizare	25-44	Formarea abilităților de ocuparea a unui loc de muncă și stabilizare prin experiența muncii.
Menținere	45-64	Proces continuu de adaptarea pentru îmbunătățirea poziției profesionale.
Declin	65+	Scăderea randamentului, pregătire pentru pensionare.

Oamenii se schimbă odată cu timpul și experiența și progresează prin parcurgerea următoarelor stadii dezvoltare vocațională. Primul stadiul se desfășoară între 14 și 18 ani, este denumit al cristalizării când prin procesele cognitive se formulează un scop vocațional general și planul pentru o ocupație preferată prin conștientizarea propriilor resurse, valori și interese vocaționale. În al doilea stadiu, cel al specificării, de la 18 la 21 de ani se trece de la tentativele alegerii vocaționale la specificarea preferințelor vocaționale. În al treilea stadiu, de la 21 la 24 de ani se implementează și completează formarea profesională și de pregătire pentru ocuparea unui loc de muncă. În stadiul al patrulea, de la 24 la 35 de ani se manifestă o stabilizare vocațională, ca o confirmare a carierei alese prin munca efectuată și folosirea abilităților pentru a demonstra că alegerea profesiei făcute este cea bună. Ultimul stadiu, după 35 de ani, se caracterizează prin consolidarea pozițiilor profesionale și avansare

<u>D. Super: Stadiile dezvoltării Vocaționale</u>		
<u>Stadiile dezvoltării vocaționale</u>	<u>Vârste</u>	<u>Caracteristici generale/sarcinile dezvoltării</u>
<u>Criticalizare</u>	<u>14-18</u>	<u>Dezvoltarea și planificarea unei tentative de scop vocațional.</u>
<u>Specificare (particulaizare)</u>	<u>18-21</u>	<u>Definitivarea scopului vocațional.</u>
<u>Implementare</u>	<u>21-24</u>	<u>Formare profesională și obținerea unui loc de muncă.</u>
<u>Stabilizare</u>	<u>24-35</u>	<u>Efectuarea unei munci și confirmarea alegerii carierei.</u>
<u>Consolidare</u>	<u>35+</u>	<u>Avansare în carieră.</u>

Predarea la nivelul clasei a VII-a a modului „Domenii ocupaționale” poate contribui la formarea maturității vocaționale, deoarece, așa cum specifică Super factorii cu influență sunt:

1. conștientizarea trebuinței de a planifica mersul înainte;
2. deprinderi de luare a deciziilor;
3. cunoștințe și utilizarea resurselor de informații;
4. informații generale legate de carieră;
5. informații generale legate de lumea muncii;
6. informații detaliate despre ocupațiile preferate.

Ritmul și nivelul diferit de dezvoltare de la un om la altul este explicat de Super prin conceptul de *maturitate vocațională*. În concepția lui, rezolvarea sarcinilor specifice fiecărui nivel este un indicator al maturității vocaționale, afirmație bazată pe un studiu longitudinal început în 1951, pe un lot de elevi din clasa a IX-a, timp de patru ani. Rezultatele au arătat relația strânsă dintre maturitatea carierei și rezolvarea sarcinilor dezvoltării specifice acestei perioade. Astfel, Super concludă că evaluarea comportamentului vocațional la adolescenți are o valoare predictivă (datele au arătat că adolescenții realizați ating maturitatea în stadiile ulterioare).

Super (1990) definește self-conceptul ocupațional ca înțelegerea de sine care rezultă din comparația dintre propriile atribute cu cele cerute de o profesiune. El deosebește dimensiunile self conceptului (trăsăturile de personalitate sau alte aspecte ale sinelui cum ar fi altruismul, curiozitatea) de meta-dimensiunile sinelui (claritatea, stabilitatea etc). Self-conceptul poate fi conceptualizat static (concentrat numai asupra alegerii vocaționale) sau în continuă dezvoltare (ca urmare a unor serii de schimbări a preferințelor).

### **3. ORIENTAREA CARIEREI**

Orientarea carierei, așa cum este abordată de către psihologia vocațională, urmărește clarificarea concepției despre sine, despre Sinele ocupațional și rolurile profesionale. Toate aceste aspecte sunt intrinsec legate de Educația Tehnologică prin care sunt prezentate domeniile ocupaționale și implicit rolurile profesionale. Un ghid este programul elaborat de Super intitulat „evaluarea și consilierea dezvoltării carierei” în care sunt prezentate etapele:

1. interviul privind preocupările legate de carieră sau ocupație,
2. definirea diferitelor roluri în viață, cu accent pe cel profesional,
3. definirea evoluției carierei sau a maturității carierei,

4. definirea identității profesionale: valorile legate de muncă, interesele, calitățile și deprinderile,
5. clarificarea concepției ocupaționale despre sine,
6. înțelegerea stereotipurilor ocupaționale (sex, cultură),
7. educația pentru carieră,
8. formarea imaginii realiste despre sine,
9. testarea conceptelor despre sine,
10. extinderea cunoștințelor cu privire la domeniul muncii,

## **BIBLIOGRAFIE**

- [1] Peterson, N., Gonzales, R. C. 2005. The role of work in people's lives. Applied career counseling and vocational psychology. Belmont, CA. Thomson Brooks/Cole.
- [2] Super, D. E. 1957. The psychology of careers. New York: Harper.
- [3] Super, D. E., Crites, J. O. 1962. Appraising vocational fitness (Rev. ed.). New York: Harper & Row.
- [4] Super, D. E. 1976. Career education and the meaning of work. Monographs on career education. Washington, DC: The Office of Career Education, U.S. Office of Education.
- [5] Super, D. E. 1980. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- [6] Super, D. E. 1983. Assessment in career guidance: Toward truly developmental career counseling. *Personnel and Guidance Journal*, 555-563.
- [7] Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, R. H. (1988). The Adult Career Concerns Inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- [8] Super, D. E. 1990. Career choice and development (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- [9] Super, D. E., Savickas, M. L., Super, C. M. 1996. The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed.) (pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- [10] Tolbert, E.L. 1980. *Counseling for career development*. (2nd ed.). Boston. Houghton Mifflin.