

RESURSE ȘI OPORTUNITĂȚI DE DEZVOLTARE A CARIEREI PROFESIONALE

CEBANU Lilia,

dr., conf. univ.,

Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău, Catedra Pedagogie

Preșcolară Educație Fizică și Dans,

ORCID: 0000-0003-4278-8927, e-mail: cebanu.lilia@upsc.md

GUDIMA-CIOBANU Aurelia,

IPLT Budești, ORCID: 0000-0002-1467-5338, e-mail: gudimaaurica5@gmail.com

Rezumat. *Prezentul articol reflectă aspectele teoretice și bune practici în dezvoltarea carierei profesionale a cadrelor didactice. Este redat conceptul de carieră din diverse puncte de vedere, descrise oportunități de dezvoltare a carierei pentru promovarea valorilor de avansare în carieră determinate prin activități experimentale cu cadrele didactice.*

Cuvinte-cheie: *carieră, dezvoltarea carierei, management, organizație, oportunități, valori, comunicare, proces de dezvoltare a carierei.*

Abstract. *This article reflects the theoretical aspects and good practices in the professional career development of teachers. The concept of career is presented from various points of view, describing career development opportunities to promote career advancement values determined by experimental activities with teachers.*

Keywords: *career, career development, management, organization, opportunities, values, communication, career development process.*

Fiecare dintre noi în momentul în care își îndreaptă atenția către un domeniu, dorind să practice o anumită meserie, se gândește implicit și la carieră. Aceasta este privită ca propria sa dezvoltare profesională raportată la nivelul întregii sale vieți active. Pe lângă evoluția individuală, cariera poate fi privită sub trei aspecte: *economic, sociologic și psihologic.*

Sub aspect *economic*, *cariera* reprezintă o succesiune a pozițiilor profesionale ocupate de o persoană.

Sociologic, aceasta este privită ca o succesiune de roluri, fiecare rol fiind baza celui care va urma. Sub aspect *psihologic*, alegerea carierei și succesul profesional țin de aptitudinile, interesele, valorile, trebuințele, experiența anterioară și aspirațiile fiecărui individ [9].

Conceptul de carieră are numeroase înțelesuri, neexistând până în prezent un concept oficial unanim acceptat, care să întrunească consensul specialităților, în literatura de specialitate fiind

cunoscute diferite formulări sau numeroase opinii. În general, *înțelesul popular al conceptului de carieră* este asociat cu ideea de mișcare ascendentă sau de avansare a unei persoane într-un domeniu de activitate dorit, cu scopul de a obține mai mulți bani, mai multă responsabilitate sau de a dobândi mai mult prestigiu și mai multă putere [6, p. 521].

O carieră se referă la situații diferite pentru oameni diferiți. Este posibil ca un individ să gândească cariera ca fiind o serie de posturi diferite în organizații diferite, în timp ce un alt individ vede cariera sa similar cu o ocupație.

Tradițional, conceptul de carieră este asociat doar cu aceia care dețin roluri manageriale sau ocupă posturi bine plătite.

Treptat însă conceptul de carieră a dobândit o accepțiune mult mai largă și o aplicabilitate tot mai globală. Astfel, devenind deosebit de complex, conceptul de carieră are în vedere atât întregul personal al organizației, cât și dezvoltarea în cadrul postului deținut sau chiar în cadrul altor ocupații, deoarece capacitatea unei persoane de a face față unor noi servicii sau unor responsabilități mai mari crește pe măsura ce timpul trece și acumulează experiență.

Prin urmare, dezvoltarea carierei nu este o problemă de sine stătătoare, ci trebuie privită în contextual vieții și dezvoltării de ansamblu a unei persoane și nu numai în calitatea de angajat.

Astfel, în continuare propunem un studiu cercetat în baza unui experiment în urma cărora s-au determinat valorile de avansare în carieră în opinia cadrelor didactice prezentate în tabelele 1, 2 și prezentarea grafică în figurile 1, 2, 3, 4.

Tabelul 1. Valori de avansare în carieră în opinia eșantionului experimental, etapa preexperiment (33 subiecți)

Nivel	Valorizarea abilităților proprii	Realizare	Responsabilitate	Varietatea/diversitatea sarcinilor	Implicare activă	Avansare
Înalt	15%	45%	18%	12%	15%	15%
Mediu	48%	24%	48%	33%	36%	52%
Scăzut	36%	30%	33%	55%	48%	33%

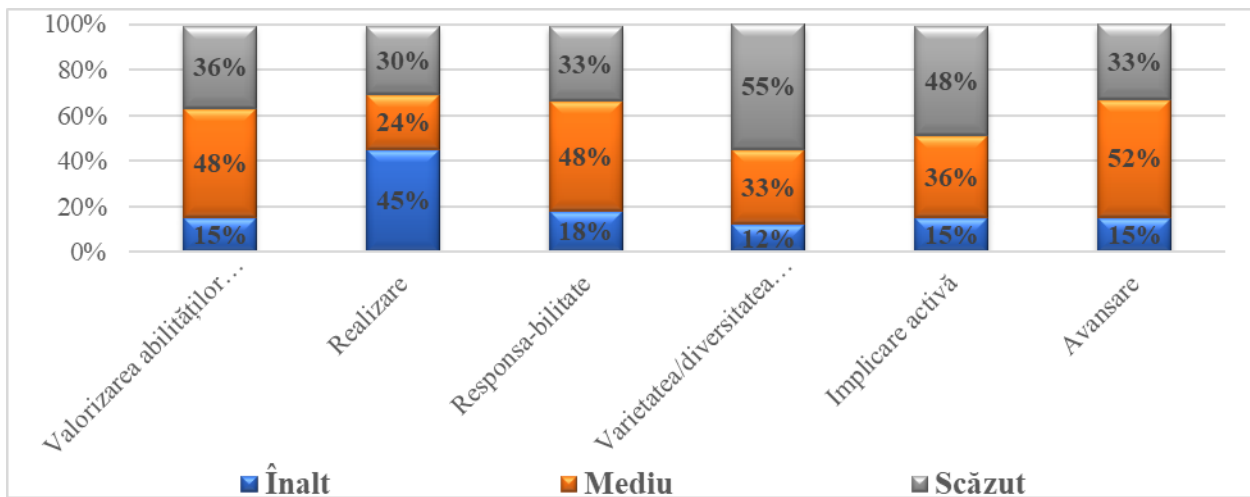


Figura 1. Prezentarea grafică a valorilor de avansare în carieră în opinia subiecților eșantionului experimental

Tabelul 2. Valori de avansare în carieră în opinia eșantionului de control, etapa preexperiment (32 subiecți)

Nivele	Valorizarea abilităților proprii	Realizare	Responsa-bilitate	Varietatea/diversitatea sarcinilor	Implicare activă	Avansare
Înalt	7/22%	9/28%	10/31%	4/13%	6/19%	8/25%
Mediu	9/28%	11/34%	12/38%	16/50%	10/31%	12/38%
Scăzut	16/50%	12/38%	11/34%	12/38%	16/50%	12/38%

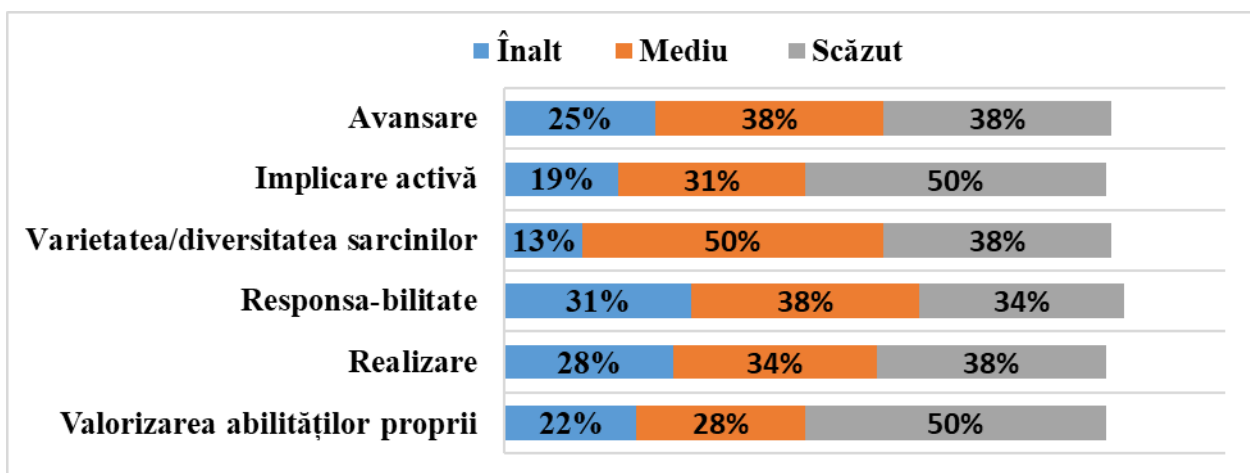


Figura 2. Prezentarea grafică a valorilor de avansare în carieră în opinia subiecților eșantionului de control

Datele preexperimentale constatate eșantionului experimental ne demonstrează un raport de 12%-45% a valorilor la nivel înalt, 24%-52% nivel mediu și nivelul scăzut 33%-55%. În cazul eșantionului de control deducem raportul de 13%-28% la nivel înalt; 28%-50% nivel mediu și 34%-50% nivel scăzut.

Așadar, alături de interese, valorile sunt grile prin care citim și interpretăm oportunitățile de carieră.

Pentru dezvoltarea valorilor de avansare în carieră propunem în continuare un șir de acțiuni de bune practice desfășurate cu cadrele didactice ale eșantionului experimental cu *scopul de comparare a rezultatelor pre și postexperimentale*:

- *Atragerea unor talente mai bune*

Atunci când există oportunități de creștere în carieră, există o atracție a celor mai bune talente. Această oportunitate de a învăța și de a crește în cadrul organizației, îi ajută pe potențialii candidați să facă alegeri înțelepte pentru cariera lor. Mai multe talente care se alătură organizației contribuie la o funcționare mai bună și eficientă, ceea ce duce la obținerea rezultatelor dorite, poate chiar într-un timp mai scurt.

- *Productivitate mai mare*

Dezvoltarea carierei oferită în organizație contribuie la perfecționarea fiecărui angajat în ceea ce privește personalitatea, abilitățile tehnice sau non-tehnice și multe altele. Atunci când angajații sunt calificați în domeniu, aceștia își pot oferi inteligența și eforturile pentru atingerea obiectivelor dorite de managementul instituției. Acest efort suplimentar din partea fiecărui angajat este rezultatul conștientizării dezvoltării carierei în cadrul instituției, ducând la o productivitate crescută.

- *Satisfacția profesională a angajaților*

Cu cât organizația are mai mult profit datorită dezvoltării angajaților, cu atât mai mult dă înapoi angajaților în termeni de salariu și beneficii extra. Satisfacția la locul de muncă pentru orice angajat se bazează pe modul în care angajatul se simte cu privire la volumul de muncă și beneficiile primite înapoi. Sarcinile pe care le au de îndeplinit în activitatea lor par distractive ? odată ce angajații dau dovadă de pasiune și interes la locul de muncă pentru învățarea și creșterea personală, contribuind în același timp la creșterea nivelului managerial și la creșterea companiei.

- *Mai multe oportunități de creștere*

Dezvoltarea carierei are ca rezultat o creștere vizibilă a angajatului, fie că este vorba de abilități sau personalitate. Ei ajung să se exploreze profund și să-și înțeleagă abilitățile în diferite domenii, ceea ce îi ajută să lucreze eficient.

Oportunitățile de creștere sunt întotdeauna disponibile pentru cei dornici să învețe și să se dezvolte singuri, atât personal, cât și profesional. Putem încorpora noi abilități optând pentru unele programe de învățare online. Este crucial să dezvoltăm abilități care ne pot ajuta să menținem relații

mai bune la locul de muncă, pentru care este recomandabil să ne înscriem la cursuri de dezvoltare personală sau să lucrăm individual cu un coach. Aceste contribuții la auto-îmbunătățire ne pot ajuta să recunoaștem oportunitățile de creștere.

- Relațiile din interiorul organizației

Mediul de lucru orientat spre dezvoltare și învățare aduce pozitivitate, un sentiment de dăruire, determinare și echilibru accelerat al muncii în cadrul organizației. Acest lucru promovează o relație sănătoasă și comunicarea între angajați. Aceasta conduce la o mai bună funcționare a organizației la fiecare nivel, cu o mai bună comunicare a ideilor, rezultând în succesul pozitiv al organizației.

O bună comunicare contribuie la formarea unor relații eficiente la locul de muncă. Abilitatea de a comunica în mediul profesional are o influență bună asupra imaginii fiecăruia. Acesta este motivul pentru care o bună comunicare este, de asemenea, considerată una dintre cele mai importante abilitățile de dezvoltare a personalității [7].

O altă oportunitate o reprezintă *autocunoașterea*, care joacă un rol decisiv în alegerea/dezvoltarea carierei profesionale. Aceasta presupune formarea conceptului de sine care nu este altceva decât totalitatea ideilor și sentimentelor pe care o persoană le are despre ea însăși. El implică două componente de bază, respectiv: *imaginea de sine și stima de sine*. Conștientizarea a „CINE SUNT EU” și a „CEEĂ CE POT SĂ FAC EU” sunt elemente componente ale imaginii de sine, care influențează atât percepția noastră asupra lumii, cât și percepția asupra propriilor comportamente. Așadar, imaginea de sine face referire la concepțiile/părerile pe care le avem asupra punctelor noastre tari și a limitelor sau considerăm că le avem. În schimb stima de sine se formează prin modul în care ne autoapreciem, evaluăm, în raport cu propriile noastre așteptări și/sau așteptările celorlalți. Auto-evaluarea este un proces prin care se încearcă identificarea a:

- *ceea ce contează cel mai mult pentru tine, respectiv valorile personale;*
- *ceea ce îți face plăcere să realizezi/studiezi, respectiv interesele*
- *ceea ce ești capabil să faci bine, respectiv aptitudinile.*

Așadar, procesul de autocunoaștere nu este unul simplu, ci este o adevărată provocare pentru cel care îl inițiază. Acesta implică o analiză atentă a activităților tale de zi cu zi, a timpului petrecut realizând aceste sarcini, a gradului de implicare în realizarea lor și a satisfacției avute la finalizării acestora.

Cu toții ne dorim un loc de muncă ofertant, bine plătit și mai ales o carieră de succes. Cum se face însă, că unii reușesc, lăsând impresia că totul a venit de la sine, iar alții eșuează în mod frecvent? Iată și răspunsul: Strategia de MARKETING PERSONAL – ca o altă *oportunitate de dezvoltare a carierei*.

Cheia succesului într-o carieră constă în modalitatea în care reușim să ne realizăm

BRANDUL PERSONAL, felul în care reușim să ne conturăm propria imagine, ca fiind de un real interes pentru potențialii angajatori. *Așadar gândește-ți brandul ca pe un produs, pe care dorești să-l promovezi și să-l vinzi în fața reprezentanților organizațiilor vizate de către tine!*

Orice produs, chiar și cele mai bune, nu ar reuși să intre pe piață fără o strategie puternică de marketing. Prin urmare același lucru trebuie să-l facem atunci când dorim să intrăm și să ne menținem pe piața muncii având un plan strategic și instrumente cheie în marketingul personal, prezentate ca idee în tabelul 3.

Tabelul 3. Idei strategice și instrumente cheie în marketingul personal

Ideii/plan strategic de marketing personal	Instrumente cheie în marketingul personal
Scopul și obiectivele personale; Analiza personală SWOT; Analiza calităților și defectelor în raport cu cariera personală; Alternative strategice de bază ale carierei; Obiectivul de bază al carierei; Curriculumul Vitae etc.	Scrisoarea de motivație/intenție CV-ul Prezentarea la interviul de angajare Scrisoarea de mulțumire etc.

O altă oportunitate de analiză a procesului de dezvoltare a carierei este prin *Metoda IKIGAI*, prezentată în figura 3.

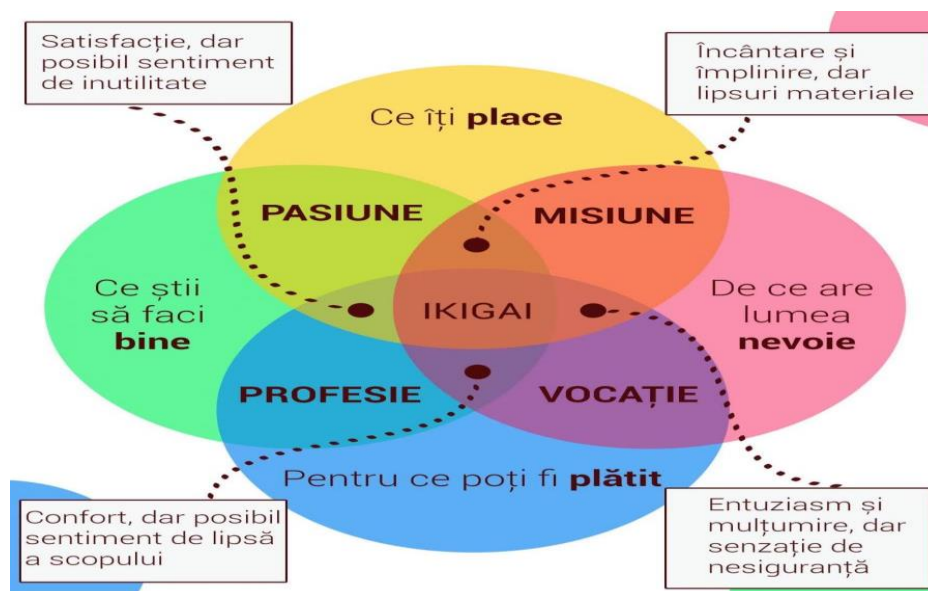


Figura 3. Procesul de dezvoltare a carierei prin Metoda IKIGAI [8]

Metoda IKIGAI este un concept japonez, care atribuie un sens valorii în viața pe care o trăim zi de zi și care s-ar traduce prin "fericirea de a fi mereu ocupat". Cu alte cuvinte, IKIGAI este un model care ne ajută să redescoperim scopul în viață sau motivele pentru care avem anumite trăiri, fie că este vorba de viața personală sau ne referim la activitatea profesională.

Cele 10 legi ale IKIGAI-ului aplicate în carieră / piața profesională:

1. *Fii mereu activ, chiar și în pauzele de relaxare (hobby-urile te pot salva);*
2. *Privește lucrurile cu calm, indiferent de gravitate, situație / context;*
3. *Nu te întinde mult cu pauzele de masă, gustări (fumat);*
4. *Înconjoară-te de profesioniști și colegi bine pregătiți;*
5. *Fii în formă pentru următoarea ta avansare;*
6. *Zâmbește – zâmbetul te face mai încrezător, productiv și este molipsitor;*
7. *Reconectează-te la natură – ia-ți laptopul și termină treaba pe o bancă, în parc;*
8. *Fii recunoscător pentru oportunitatea de a-ți îmbogăți experiența;*
9. *Trăiește clipa: „Cine ești AZI? Ce faci ACUM? și Ce ai în prezent?”;*
10. *Urmează-ți IKIGAI-ul – niciodată nu este prea târziu.*

În baza aspectelor formative desfășurate cu cadrele didactice constatăm următoarele rezultate postexperimentale prezentate în figurile 4, 5.

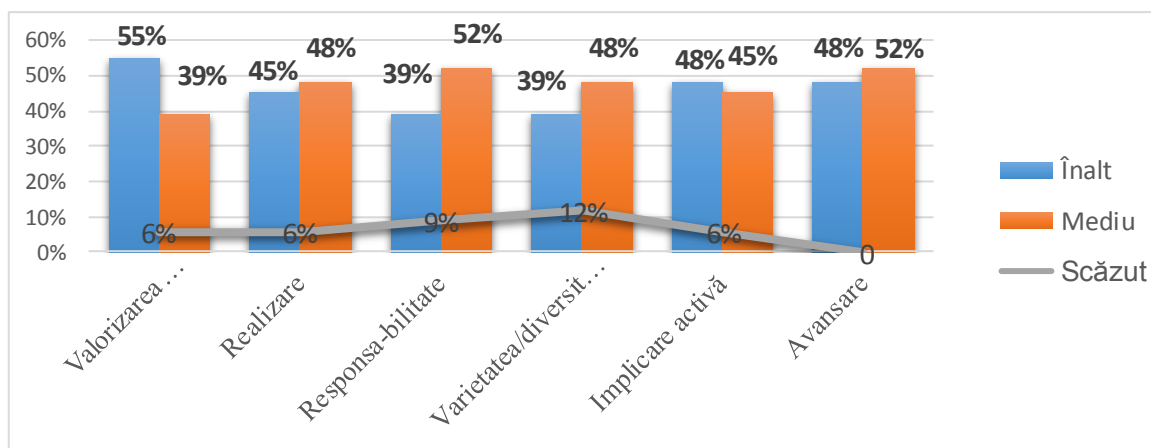


Figura 4. Prezentarea grafică a valorilor de avansare în carieră în opinia eșantionului experimental la etapa postexperiment

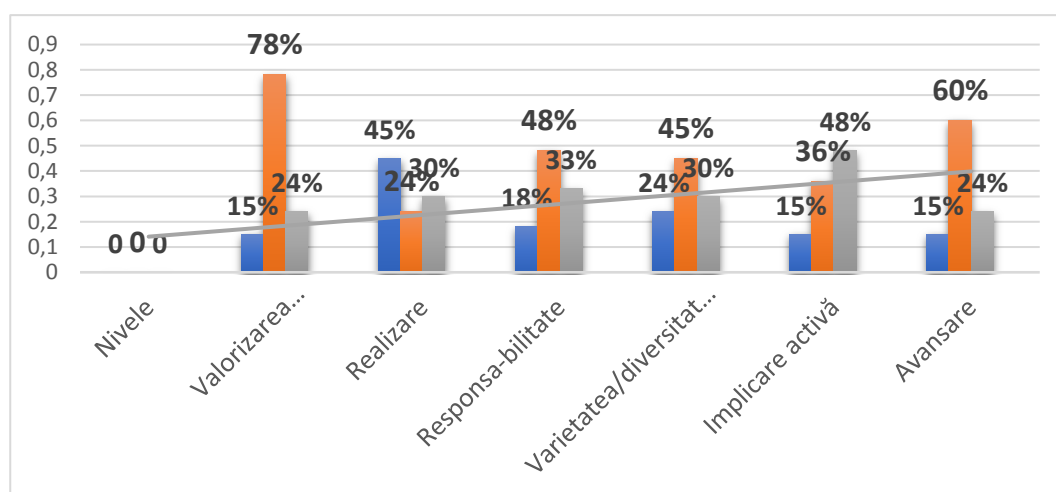


Figura 5. Prezentarea grafică a valorilor de avansare în carieră în opinia eșantionului de control la etapa postexperiment

Datele postexperimentale constatate ne demonstrează în cadrul eșantionului experimental o avansare în carieră la nivel înalt de 48%, nivel mediu 52%; în cazul eșantionului de control constatăm 15% la nivel înalt, 60% nivel mediu și 25% nivel scăzut.

Deci, VALORILE fac parte din categoria aspectelor relevante cu impact asupra deciziei de carieră și mai târziu a satisfacției locului de muncă. Ele reprezintă convingerile de bază după care oamenii își ghidează conduitele, considerându-le a fi extrem de importante în relațiile cu alte persoane, în mediul profesional și în viață în general.

Indiferent de metodele utilizate dezvoltarea sau menținerea carierei sunt o continuare firească a stabilizării, fiecare individ, prin natura umană având dorința de autodepășire, de obținere a unor beneficii morale și materiale reprezintă o perioadă de creșteri continue în statut și influență în organizație, sau o perioadă petrecută în cel mai înalt nivel de responsabilitate și statut.

Concluzie

Managementul carierei trebuie văzut prin prisma intereselor organizațiilor și ale angajaților. În această idee, managementul carierei are în vedere atât procesul de planificare a carierei care vizează modul de avansare a angajaților în cadrul unei instituții/organizații conform necesităților acesteia, performanțele angajaților, potențialul acestora și preferințele lor, cât și asigurarea succesiunii manageriale cu menirea de a asigura pe cât posibil organizația că va dispune de persoanele de care are nevoie pentru a-și atinge obiectivele prin diverse surse și instrumente de dezvoltare.

Bibliografie:

1. COJOCARU, V., VLADU, M. *Competențele decizionale ale managerilor în implementarea inovațiilor*. Chișinău: Universitatea de Stat din Tiraspol, 2017. 177 p.
2. COJOCARU, V., SACALIUC, N. *Management educațional*. Editura Cartea Moldovei, 2013. 272 p. ISBN:978-9975-60-061-3.
3. JIGĂU, M. (coord.) *Consilierea carierei*. Compendiu de metode și tehnici. București: Ed. Afir, 2006.
4. LEMENI, G., MICLEA, M. (coord) *Consiliere și orientare*. Cluj: Ed. ASCR, 2004.
5. LEVENSON, L., MICLEA, M., OPREA, A. *Orientare în carieră. Ghid pentru profesori*. București: Editura Atelier Didactic, 2007. 85 p.
6. IVANCEVICH, J. M., GLUECK, W. F. *Foundations of Personnel/Human Resource Management*, Texas: Business Publications Inc., 1986.
7. <https://viitorulmeu.ro/blog/solutii-pentru-companii/importanta-dezvoltarii-carrierei-angajatilor-in-succesul-managerial>
8. <https://conceptahr.ro/ro/dezvoltarea-carrierei-prin-metoda-ikigai/>
9. <https://www.umfcv.ro/ccop-managementul-carrierei>