

INTERVENȚIILE ÎN DEZVOLTAREA CARIEREI

[...] Subiectele legate de intervențiile în dezvoltarea carierei sunt incitante și provocatoare. În multe feluri, intervențiile în dezvoltarea carierei se leagă de preocupările recente din domeniul psihologiei privind funcționarea optimă a omului, maximizarea fericirii, și îndeplinirea potențialului uman (Hartung, 2002; Niles, Amundson, & Neault, 2011; Savickas, 2009). În mod esențial, practicienii din domeniul carierei caută să își ajute clienții să crească satisfacția din viața lor. În esența lor, intervențiile în dezvoltarea carierei se concentrează să ajute oamenii în dezvoltarea și utilizarea propriilor talente de-a lungul vieții. Practicienii din domeniul dezvoltării carierei în secolul al XXI-lea caută să dea oamenilor posibilitatea de a construi o semnificație pentru experiențele lor unice prin care au trecut și să traducă mai apoi acea semnificație derivată în alegeri ocupaționale legate de alte roluri în viață care să li se potrivească. Traducerea experiențelor de viață în alegeri de carieră presupune ca oamenii să posede un nivel relativ înalt de conștiință a sinelui. În consecință, practicienii din domeniul carierei se străduiesc să ofere intervenții care îi ajută pe clienții lor să clarifice și să articuleze conceptele lor de sine. Aceste intervenții pot include evaluări formale, standardizate, precum și activități de evaluare informale, nestandardizate, care îi angajează activ și creativ pe clienți în procesul de intervenție în carieră (Amundson, 2009). Deoarece sortarea printre preocupările legate de carieră și angajarea în planificarea carierei sunt procese complexe, practica competentă în domeniul carierei cere consilierilor să fie pricepuți în dezvoltarea unor alianțe cu clienții lor care să funcționeze eficace (Anderson & Niles, 2000; Multon, Heppner, Gysbers, Zook, & Ellis-Kalton, 2001; Perrone, 2005). Practicienii din domeniul carierei îi întâlnesc pe clienții lor la intersecția dintre ceea ce a fost și ceea ce s-ar putea să se întâmple în viețile clienților lor. Atunci când consilierii în carieră lucrează colaborativ și inovativ cu clienții lor pentru crearea unei direcții clare carierei, atât clientul cât și consilierul văd procesul intervenției în carieră ca incitant și pozitiv (Anderson & Niles).

Ne dăm seama, de asemenea, că practicienii din domeniul procesului intervențiilor în carieră se confruntă cu multiple provocări. Luarea de decizii privind cariera este rareori o sarcină simplă și, astfel, consilierea în domeniul carierei nu este niciodată mecanicistă și nu implică rutina. Atunci când luăm în considerare faptul că deciziile privind locul de muncă sunt luate într-un context al vieții care se împletește cu alte roluri și responsabilități ale vieții, natura complexă și deseori stresantă a luării de decizii privind cariera devine tot mai clară (Perrone, Webb, & Blalock, 2005). Ceea ce la suprafață ar putea să pară un proces destul de direct de luare a unei decizii privind locul de muncă poate deveni foarte repede copleșitor, frustrant și complicat atunci când sunt luați în considerare factori importanți precum așteptările familiei, oportunitățile ocupaționale limitate, limitările financiare și obligațiile legate de diverse roluri de viață (Vondracek, Lerner, & Schulenberg, 1986). [...]

Data fiind complexitatea procesului de luare a deciziilor privind cariera, nu ar trebui să constituie o surpriză faptul că mulți dintre clienții care cer consiliere în domeniul carierei experimentează nivele consistente de suferință psihologică (Multon et al., 2001; Niles & Anderson, 1993). În mod evident, consilierii din domeniul carierei trebuie să analizeze suferința clienților lor în același timp ajutându-i să-și clarifice valorile, aptitudinile, raportul viață-rol, interesele și motivațiile. Atunci când clienții sunt caracterizați, de asemenea, de stimă de sine scăzută, auto-eficacitate diminuată și speranțe scăzute că viitorul poate fi mult mai satisfăcător decât trecutul, misiunea consilierului în domeniul carierei devine și mai dificilă (Lent, Brown, & Hackett, 2002). Clienții care trec prin asemenea probleme au nevoie de mai mult sprijin în rezolvarea dilemelor legate de cariera lor decât poate oferi o baterie de teste. Dat fiind acest lucru, nu e surprinzător că cei care apelează la consilierea în carieră descriu sprijinul și experiența unei alianțe terapeutice eficace cu consilierii lor în carieră ca fiind unul dintre cele mai folositoare aspecte din experiența lor legată de consilierea în carieră (Anderson & Niles, 2000; Multon et al., 2001). În mod evident, aptitudinile considerate ca fiind aptitudini esențiale în consiliere (de ex. stabilirea raportului, ascultarea reflectivă, exprimarea înțelegerii empatică) sunt de asemenea aptitudini esențiale ale consilierii în carieră.

Pentru a colabora eficient cu clienții, practicienii din domeniul carierei trebuie să posede de asemenea competențe multiculturale la un nivel avansat (Leong, 1995). De exemplu, clienții care provin dintr-un mediu cu orientare colectivistă se angajează în procesul de planificare a carierei în moduri semnificativ diferite de acelea ale clienților care provin dintr-un mediu cu orientare individualistă (Hartung, Speight, & Lewis, 1996). A lucra cu contextul cultural al clientului este esențial pentru furnizarea unei asistențe eficace în domeniul carierei. De exemplu, Kim, Li, și Liang (2002) au descoperit că lucrând cu studenți de colegiu americano-asiatici caracterizați printr-un devotament ridicat față de valorile asiatice, acei consilieri în carieră care se concentrau pe exprimarea emoțiilor erau percepuți ca având competențe trans-culturale mult mai dezvoltate decât aceia care se concentrau pe expresia cogniției. Leong (2002) a concluzionat că aculturalizarea este legată în mod pozitiv de satisfacția muncii și legată în mod negativ de stresul și tensiunile ocupaționale. Gomez și colegii (2001) au descoperit că dezvoltarea carierei persoanelor de origine latino este influențată puternic de variabilele sociopolitice, culturale, contextuale și personale. În mod specific, factori precum statutul socioeconomic, familia, identitatea culturală, și existența unei rețele de suport au ajutat toate la modelarea cursului carierei pentru persoanele latino care au participat în studiul lui Gomez et al.. Madonna, Miville, Warren, Gainor, și Lewis-Coles (2006) subliniază importanța includerii și înțelegerii orientării religioase a clientului în experiența legată de dezvoltarea carierei. Paul (2008) descrie utilizarea unei abordări constructiv-evolutive asupra consilierii în carieră care încorporează în procesul de consiliere în carieră identitatea sexuală a clientului. Pepper și Lorah (2008) discută despre importanța luării în considerare a experiențelor de la locul de muncă și preocupărilor carieristice ale indivizilor transsexuali. Constelația de variabile contextuale culturale caracteristice clientului

contează în mod evident în procesul de intervenție în carieră. Astfel, similar intervențiilor de consiliere generală, procesul intervenției în dezvoltarea carierei este unul dinamic, complex și stimulant, care cere practicienilor din domeniul carierei să apeleze la aptitudini de consiliere multiculturală pentru a-și ajuta în mod eficace clienții să progreseze în cadrul dezvoltării carierei lor (și, precum consilierea generală, toate tipurile de consiliere în carieră sunt în esență consiliere de tip multicultural).*

SFATURI DE PE TEREN

Deoarece sunt foarte puține lucruri mai puțin personale ca alegerea unei cariere, este important să reținem că un consilier în carieră bun este, înainte de toate, un bun consilier. În plus, există indicii că procesul de dezvoltare a carierei va deveni mai complex în viitorul apropiat, mai degrabă decât mai puțin complex. Schimbarea, tranziția și instabilitatea domină peisajul dezvoltării carierelor. De exemplu, Biroul de statistici de muncă (2004) raportează că unul din patru lucrători colabora cu actualul său angajator de mai puțin de un an. Acest nivel al tranziției implică costuri din partea companiilor și societății, deoarece noii lucrători trebuie instruiți, în timp ce lucrătorii în tranziție, atunci când trec prin perioade de șomaj între locurile lor de muncă diferite, necesită adeseori beneficii sociale precum asigurarea de șomaj sau asistența temporară pentru familiile nevoiașе.

De asemenea, față de o longevitate scăzută cu un singur angajator, lucrătorii de astăzi operează într-o economie globalizată. Thomas Friedman a descris acest fenomen în cartea sa intitulată *Pământul este plat: O scurtă istorie a secolului al XXI-lea*. Friedman notează faptul că avansările tehnologice au creat un teren de joc economic mult mai nivelat, în care cunoștințele și bogăția unor țări anterior dezavantajate au crescut în așa fel încât le rivalizează pe acelea ale Statelor Unite și ale altor puteri mondiale. Tehnologiile informaționale și de comunicații, în trecut fortărețe ale țărilor dezvoltate, au început să fie accesate și stăpânite de țări precum China și India, făcând aceste țări mult mai competitive din punct de vedere economic. Această nivelare sau "aplatizare" a accesului și oportunităților a avut în toată lumea un impact major asupra naturii muncii. Printre ele s-a numărat accelerarea globalizării economice a interdependenței economice dintre economiile naționale, astfel încât ceea ce se întâmplă într-una din țări are impact asupra economiei altei țări. Ratele șomajului global din ultimii ani oferă dovezi clare asupra acestui fapt.

Un alt impact al globalizării economice este externalizarea locurilor de muncă din Statele Unite către alte țări. Atunci când este privită în lumina cea mai pozitivă, relocarea locurilor de muncă din America într-o țară străină duce la o creștere a economiei și a standardului de viață ale acelei țări și, în consecință, cererea pentru bunuri și servicii americane. Compania care externalizează locurile de muncă beneficiază de costuri mai mici deoarece salariile în țările în curs de dezvoltare sunt inferioare celor din țările dezvoltate.

Lucrătorii din țările în curs de dezvoltare au oportunități de angajare mai multe iar țările în curs de dezvoltare obțin acces la cele mai noi tehnologii. Deoarece globalizarea duce și la creșterea competiției, companiile sunt forțate să scadă prețurile produselor lor, ceea ce duce la beneficii pentru consumator. În opinia lui Friedman, aceste dezvoltări vor continua până în momentul în care economiile mondiale sunt laterale, adică până când vor arăta o linie dreaptă. O lume plată înseamnă că suntem dependenți economic mutual și comunicăm mult mai mult unii cu ceilalți.

Pentru a concura cu eficacitate într-o lume "plată", Friedman propune următoarele lucruri ca fiind necesare pentru oamenii care lucrează în secolul al XXI-lea. În primul rând, aceștia trebuie să învețe continuu. Este esențial ca lucrătorii să învețe noi moduri de a face lucruri vechi, precum și moduri noi de a face lucruri noi. În cel de-al doilea rând, este esențial ca aceștia să-și dezvolte un sens al pasiunii și curiozității pentru viață. Pasiunea și curiozitatea sunt forțe puternice care aduc energie, inovație și idei noi la locul de muncă. În cel de-al treilea rând, capacitatea de a lucra colaborativ este o aptitudine necesară pentru adresarea provocărilor complexe ale secolului al XXI-lea. Aptitudinile interpersonale contribuie la modul în care cineva este perceput ca membru valoros al echipei fapt care contribuie în mod pozitiv la orice provocare de la locul de muncă. În cele din urmă, capacitatea de a pune în balanță gândirea analitică și creativitatea oferă o perspectivă valoroasă asupra rezolvării problemelor cu care se confruntă companiile. Lista aptitudinilor personale și de administrare eficace a carierei creată de Friedman poate fi extinsă pentru a include (a) capacitatea de a face față schimbărilor și a tolera ambiguitatea, (b) abilitatea de a obține și folosi informațiile ocupaționale în mod eficace (c) abilitatea de a te adapta rapid la cererile de muncă schimbătoare și (d) aptitudinea de a folosi tehnologia în mod eficace. Dezvoltarea acestor capacități cu aptitudini cu conținut specific locului de muncă va permite lucrătorilor să fie la curent cu economia globală de astăzi.

Cu toate acestea, înainte de a părăsi discuția noastră legată de globalizare, este important să notăm faptul că scenariul globalizării nu este într-un totu pozitiv. O lume aplatizată presupune consecințe negative substanțiale și care nu pot fi negate. De exemplu, lucrătorii din producție și locurile de muncă de tip "guler alb" au oportunități mai puține în națiunile unde acest tip de muncă a fost externalizat către alte țări. Cei angajați ca programatori, editori, ingineri și contabili reprezintă exemple de lucrători care au experimentat mai puține oportunități în țări dezvoltate datorită externalizării muncii lor către țări în curs de dezvoltare. Globalizarea a dus, de asemenea, la exploatarea crescută a lucrătorilor din țările în curs de dezvoltare. Un raport al Națiunilor Unite (2000) indică faptul că globalizarea a crescut inegalitățile și discriminarea, în același timp crescând decalajul economic dintre "cei care au" și "cei care nu au". Standardele de siguranță sunt adeseori ignorate pentru a produce bunuri mai ieftine. De asemenea, se întâmplă ca în multe țări în curs de dezvoltare să nu existe legi privind munca copiilor și, în astfel de țări, copiii sunt puși să lucreze deseori în condiții de muncă inumane. Multe companii au construit fabrici în țări cărora le lipsesc reglementările de mediu și profită de pe urma acestor lipsuri pentru a

deversa poluanți pe suprafața terestră și apele învecinate. Tot legat de globalizare, s-a constatat și o creștere a traficului de ființe umane. În final, raportul ONU constată că multinaționalele au devenit tot mai influente în luarea deciziilor politice care au impact asupra legislației și politicilor publice, legislație și politici care oferă deseori beneficii companiilor dar nu și celor care lucrează pentru acestea. În mod clar, globalizarea prezintă un mixt de beneficii pozitive de care să ne bucurăm și consecințe negative pe care să le adresăm. Lista de consecințe negative precizată mai sus poate fi adăugată la disparitățile de mult prezente între veniturile femeilor și cele ale bărbaților; la diferențele între nivelul veniturilor și al oportunităților de angajare ale lucrătorilor albi versus cele ale lucrătorilor de culoare; la disparitățile economice și discriminarea la angajare între cei care sunt apti și cei cu diverse dizabilități; la disparități între cei care au acces la educație de calitate și oportunitățile pe care le oferă această educație, față de cei pentru care acele oportunități sunt închise în prezent; la discriminarea la angajare experimentată de minoritățile sexuale; și, din păcate, lista poate continua. [...] Să fii un practician în carieră competent din punct de vedere multicultural este de asemenea o componentă esențială a furnizării eficace de intervenții în carieră. Pe parcursul acestei cărți subliniem aceste aptitudini și le atașăm intervențiilor în carieră de natură mai tradițională. Dorim să evidențiem de asemenea faptul că pentru a-și administra carierele în mod eficace atât adulților, adolescenților cât și copiilor li se cere să răspundă cu succes provocărilor din dezvoltarea carierei; de ceea toți consilierii trebuie să aibă capacitatea de a oferi intervenții în carieră și trebuie să înțeleagă procesul de dezvoltare a carierei indiferent de mediul în care lucrează (Niles & Pate, 1989). *

*Text preluat din "Career Development Interventions In The 21st Century" - Spencer G. Niles & Joann Harris-Bowlsbey (în curs de traducere – Editura ASCR)