

APPLICABLE THEORIES IN CAREER COUNSELING

Cristina Elena Mercea

Lecturer, PhD, "Vasile Goldiș" Western University of Arad

Abstract: This article is more like a presentation one, in which I desire to describe some of the basic theories that outline the field of career counseling. I find very useful to understand chronologically how theories developed from the actually current needs of people who were struggling to find the appropriate man/profession match. In this idea I will describe and explain Parsons's theory, then Rodger's theory, followed by Holland, Bandura and Krumboltz. In some cases these theories I specified here were just the start point for the development of another applicable concept, and I will also describe those. The goal of this paper is to offer a clarification in the career counseling progress, during time, for present students, teachers, researchers, or practitioners.

Keywords: counseling, career, work, personality, interests

Activitatea de consiliere a carierei a devenit necesară odată cu înmulțirea și dezvoltarea profesiunilor și odată cu observarea necesității obținerii satisfacției în munca depusă. Încă de la începutul secolului XX s-a încercat potrivirea om-profesie, dar în timp s-au dezvoltat teorii care ajung să fie de un real folos în sfera aplicativă. Dintre acestea am selectat câteva care au rolul de a trasa linia directoare în activitatea concretă de consiliere a carierei.

- **Teoria lui Parsons**

Franck Parsons (1909; Kidd, 2006; Nathan și Hill, 2006), a fost printre primii cercetători care s-au preocupat cu studiul relației om-profesie. El a enunțat trei idei fundamentale teoriei sale:

- Oamenii sunt diferiți;
- Locurile de muncă sunt diferite;
- Ar trebui să fie posibil ca prin studiul amândurora să se obțină potrivirea dintre om și locul de muncă.

În lumina modelului său teoretic, în anii următori, s-a încercat potrivirea omului cu locul de muncă prin adunarea a cât mai multe date atât despre individ, cu personalitatea sa, cât și despre activitatea pe care avea să o realizeze, întocmindu-se ceea ce astăzi numim fișa postului.

- **Teoria lui Rodger**

Din a doua jumătate a secolului XX s-a intensificat studiul integrării profesionale optime. Alec Rodger (1952) a conceput un model de interviu organizat pe șapte domenii principale: aspect fizic, educație, inteligență generală, aptitudini speciale, interese, caracter și circumstanțe. Acest model a fost foarte utilizat de către practicieni, în special datorită structuralității sale, care ajută foarte mult în cadrul unui interviu pentru un post.

În privința aspectului fizic interesează dacă persoana are anumite probleme de sănătate sau defecte fizice care să interfereze cu profesia dorită, ori cât de agreabile sunt înfățișarea, comportamentul și discursul său. Cu referire la educație se urmărește ce studii are, cât de bine s-a descurcat la cursurile de formare pe care le-a absolvit, dacă a urmat un training ocupațional, are experiență, și cât de bine s-a descurcat. În ceea ce privește inteligența, i se pun întrebări care să releve inteligența în general, dar și în situații particulare. Aptitudinile speciale investigate se leagă de cele necesare activității care urmează a fi desfășurată și pot fi aptitudini mecanice, dexteritate manuală, abilități de operare cu cifre, vedere în spațiu, talent pentru desen, etc. Ulterior va fi întrebat despre domeniul în care se îndreaptă interesele sale: intelectual, practic, constructiv, activități fizice, social, artistic, ș.a. Apoi interesează aspecte legate de caracter, cât de agreabil altora știe să se facă, dacă îi influențează pe alții, dacă este calm, de nădejde, dacă are încredere în sine, etc. Ultimul domeniu este cel legat de circumstanțele actuale ale persoanei, care implică situația sa familială, ce muncesc ceilalți membrii ai familiei sale, ce alte oportunități mai are.

- **Teoria lui Holland**

Tot în această perioadă John Holland (1958, 1959) dezvoltă un alt model teoretic. Ideile sale au fost prezentate prima dată în anul 1958, într-un articol publicat în Revista de psihologie aplicată¹ (*Journal of Applied Psychology*) și ulterior în 1959, în Revista de consiliere psihologică² (*Journal of Counseling Psychology*), în articolul „O teorie a alegerii vocaționale” („*A Theory of Vocational Choice*”).

El consideră că oamenii și mediile de lucru pot fi incluși în șase categorii (realist, investigativ, artistic, social, întreprinzător, convențional). De asemenea, oamenii preferă să își desfășoare activitatea în compania altor oameni care sunt ca și ei, sau în medii care se potrivesc intereselor lor. Cum interesele vocaționale sunt expresia personalității și un individ poate fi considerat ca aparținând unuia sau mai multora dintre cele șase modele de personalitate, prin identificarea domeniului său de interes.

Cele șase modele de personalitate au fost numite și codurile lui Holland³ și sunt:

- Realist - persoană cu abilități atletice, care preferă să lucreze cu obiecte, mașini, unelte, plante sau animale și/sau să fie în aer liber. Are ca și caracteristici faptul de a fi: practic, direct, stabil, concret, rezervat, stăpân pe sine, independent, ambițios, sistematic. Ca domenii de interes preferă: să lucreze cu mâinile, să lucreze în aer liber, să aibă activități fizice, să meșterească mașini/vehicule, etc.
- Investigativ - persoană căreia îi place să observe, să învețe, să investigheze, să analizeze, să evalueze sau să rezolve probleme. Este curios, analitic, științific, observator, studios, precaut, încrezător în propriul intelect, independent, logic, complex. Preferă activități care să îi permită să exploreze o varietate de idei, să lucreze independent, să realizeze experimente de laborator, să opereze cu lucruri abstracte, să realizeze cercetări, să fie provocat.
- Artistic - persoană care are abilități artistice, inovative sau intuitive și căreia îi place să muncească în situații structurate, folosindu-și imaginația și creativitatea. Este creativ,

¹ James A. (2009), Obituary: John L. Holland 1919-2008, *Australian Journal of Career Development*, September 22, 2009

² Nauta, M.M. (2010), The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology, *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 57, No. 1, pp. 11-22

³*** MU Career Center, University of Missouri (2010), *Guide to Holland Code*, http://www.wiu.edu/advising/docs/Holland_Code.pdf

inovativ, imaginativ, neconvențional, emoțional, independent, expresiv, original, introspectiv, impulsiv, senzitiv, curajos, complicat, idealist, nonconformist. Preferă să participe la concerte, piese de teatru, expoziții de artă, să citească ficțiune, piese de teatru, sau poezie, să fotografieze, să se exprime creativ, să opereze cu idei ambigue.

- Social - persoană căreia îi face plăcere să lucreze cu alte persoane pe care să le informeze, să le ajute, să le formeze, să le vindece, ori care are abilitatea de a folosi eficient cuvântul. Caracteristicile sale specifice cuprind faptul de a fi: prietenos, săritor, idealist, intuitiv, sociabil, înțelegător, cooperant, generos, responsabil, iertător, răbdător, amabil. Îi place să: lucreze în grup, îi ajute pe oamenii cu probleme, facă muncă de voluntariat, lucreze cu tineri, îi servească pe ceilalți.
- Întreprinzător - persoană căreia îi place să lucreze cu alte persoane, să influențeze, să convingă, să conducă, să coordoneze, în scopuri organizaționale sau de câștig economic. Este: încrezător în sine, asertiv, persuasiv, energetic, aventurier, popular, agreabil, vorbăreț, extravert, ambițios, spontan, optimist. Îl preocupă activitățile prin care poate să: ia decizii, fie ales în funcții, își înceapă propria afacere, conducă o campanie politică, cunoască persoane importante, aibă putere sau statut.
- Convențional - persoană căreia îi place să lucreze cu date, are abilități matematice, îi place munca de birou, rezolvă sarcinile în detaliu, și/sau urmează instrucțiunile altora. Este: bine organizat, precis, înclinații numerice, metodic, conștiincios, eficient, conformist, practic, cumpătat, sistematic, structurat, politicos, ambițios, obedient, perseverent. Îi place să: urmeze proceduri bine definite, folosească echipament de procesare a datelor, lucreze cu numere, stenografie, fie responsabil pentru detalii, adune sau să organizeze lucruri.

- **Teoria lui Bandura**

Albert Bandura (1961, 1977, 1986) elaborează începând cu anii 1960 teoria cogniției sociale sau teoria învățării sociale. Conform cercetătorului, învățarea are loc prin urmărirea anumitor comportamente, realizate de către persoanele din jur și exersarea lor. Învățarea socială are la bază procesul identificării⁴. Aceasta se realizează în raport cu o altă persoană, implicând adoptarea unor comportamente, valori, credințe sau atitudini ale persoanei observate. McLeod (2016) consideră că identificare are loc doar dacă cealaltă persoană manifestă un comportament dorit de către subiectul observator.

McLeod (2016) așează modelul învățării sociale între teoria behavioristă și cea cognitivistă, prin ceea ce Bandura (1977) numea procese mediatoare, de a căror calitate depinde învățarea. Aceasta se explică prin faptul că un comportament sesizat este analizat în prealabil, după care are loc decizia de a fi adoptat sau nu. Printre procesele mediatoare enunțate de Bandura se numără:

1. Atenția. Pe fondul numărului mare de informații primite din exterior, pentru ca un anumit comportament să intre sub incidența conștientizării sale, este nevoie ca acesta să iasă în evidență cu ceva, să îi atragă atenția observatorului.
2. Stocarea, reținerea comportamentului. Sunt multe situații în care învățarea socială nu este imediată, comportamentul observat fiind memorat și reprodus ulterior. Dar și dacă un anumit comportament va fi realizat imediat ce a fost observat, tot va fi implicată memoria ca proces.

⁴ McLeod, S. A. (2016). Bandura - Social Learning Theory. Găsit pe site-ul www.simplypsychology.org/bandura.html, la data de 25.03.2016

3. Reproducerea. Chiar dacă un anumit comportament este observat și este considerat dezirabil, de către subiect, realizarea lui depinde foarte mult de particularitățile psiho-fiziologice ale subiectului.

4. Motivația. Reproducerea unui comportament este analizată și în termeni de cost și beneficii. Dacă beneficiile sunt semnificative pentru subiect, comportamentul respectiv are mai mari șanse să fie reprodus de către acesta.

Pornind de la ideile exprimate de către Bandura, în 1994, Lent, Brown și Hackett (apud Kidd, 2006) au construit Teoria cogniției sociale în alegerea carierei (SCCT – Social Cognitive Career Theory). Conform acesteia, credințele privind eficiența personală și așteptările legate de rezultate prezic interesele educaționale și ocupaționale ale subiecților. Bandura (1999, p. 28) consideră că „sistemul de credințe este fundamentul ființei umane”. Prin urmare, credințele oamenilor asupra capacităților lor de acțiune și realizare vor fi determinante pentru alegerile și reușitele lor. În lumina acestei idei, Lent et al. (1994) propun teoria conform căreia atât eficiența personală autopercepută, cât și așteptările privind reușita personală determină un anumit set de interese, care la rândul lor vor duce la stabilirea unor intenții de acțiune sau scopuri personale, în funcție de care se va realiza selecția activităților și practicilor, care vor conduce la atingerea performanțelor (realizarea obiectivelor, dezvoltarea abilităților, etc.). Obținerea anumitor performanțe va reprezenta ulterior o sursă pentru eficiența personală autopercepută și așteptările privind reușita personală.

Kidd (2006) prezintă și cercetările realizate de către Nancy Betz (2004), care face referiri semnificative la aplicarea teoriei cogniției sociale în consilierea carierei. Autoarea consideră că una dintre primele sarcini ale consilierului este să discute cu clientul problema eficienței personale autopercepute. Aceasta presupune întrebări legate de credințele personale despre competența pe care clientul o are în luarea deciziilor în carieră și abilitățile personale. Dacă clientul și consilierul ajung la concluzia că există deficiențe în eficiența personală autopercepută, se poate interveni pe cele patru surse de eficiență personală enunțate de către Bandura (1997): atingerea performanțelor (de exemplu, amintirea unor reușite personale); învățarea sau modelarea după comportamentul altuia; nivele scăzute de anxietate; încurajarea și suportul din partea altora.

- **Teoria lui Krumboltz**

John Krumboltz (2009) dezvoltă teoria învățării din situații întâmplătoare. Conform principiilor teoriei sale, cariera unui individ nu poate fi planificată ori cunoscută apriori, ci este o funcțiune a unui proces ontogenetic de învățare din nenumărate experiențe planificate și neplanificate. Consilierul în carieră are rolul de a facilita pentru clienții săi observarea oportunităților apărute, învățarea continuă din experiențele trăite, generarea de evenimente neașteptate printr-un stil de viață activ, deschiderea atenției către noi oportunități, concomitent cu valorificarea fiecărei ocazii apărute. Dezideratul fundamental al consilierii este acela de a crea o viață mai satisfăcătoare (Krumboltz, 2009).

Cercetătorul consideră că teoria sa are mai multe implicații, iar cele care ne interesează direct sunt cele referitoare la consilierii în carieră și educatori.

În ceea ce privește prima categorie, autorul identifică cinci componente ale consilierii, fiecare având un anumit scop principal:

- Orientarea așteptărilor clienților, implică pregătirea lor pentru un proces de consiliere în care evenimentele neplanificate constituie o componentă normală și necesară.

- Identificarea îngrijorării clientului, ca punct de plecare. Are ca obiectiv sprijinirea clienților în identificarea a ceea ce le-ar face viața mai satisfăcătoare.
- Folosirea rezultatelor anterioare ale clientului legate de evenimente neplanificate, ca bază pentru acțiunile curente. Implică ajutorarea clientului să înțeleagă modul în care succesele obținute în trecut conțin lecții pentru acțiunile prezente.
- Sensibilizarea clientului pentru a recunoaște potențiale oportunități. Vizează sprijinirea clienților spre învățarea modului în care să recadreze evenimentele neplanificate în oportunități de carieră.
- Depășirea blocajelor în acțiune. Are ca obiectiv fundamental ajutorarea clienților să depășească credințele disfuncționale, care le blochează acțiunile constructive. (Krumboltz, 2009)

Alte recomandări realizate vizează atât educația formală, cât și cea nonformală, dobândită în familie, în mediul de apartenență, dar și autoeducația. Ele cuprind:

- Sprijinirea fiecărui copil în a-și îmbunătăți performanțele, în ritmul său. Autorul recomandă să nu fie stabilit un unic standard pentru succes, aplicabil tuturor, pentru că va fi foarte greu pentru unii, foarte ușor pentru alții, și potrivit pentru foarte puțini.
- Concentrarea pe reușita individuală și nu pe cea de grup, stimulând astfel fiecare copil.
- Recompensarea fiecărei reușite și fiecărui succes, fără a se limita strict la rezultatele examenelor.
- A face procesul educațional plăcut pentru toți participanții: elevi/studenti, profesori, părinți, consilieri, administratori.
- Elevii/studentii învață mai bine din acțiunile lor, decât din cursuri teoretice.
- Măsurarea beneficiilor educației prin performanțele studenților și absolvenților în viața reală.

Aplicând aceste principii, este asigurat un succes mai mare procesului educațional, dar și procesului de consiliere a clienților atât în ceea ce privește cariera, cât și activitatea didactică.

Privind evoluția teoriilor care au orientat, de-a lungul timpului, activitatea de potrivire om-profesie, poate fi observată dezvoltarea și specializarea lor, dar în același timp fiecare dintre ele conține principii valabile și aplicabile în practica efectivă a procesului complex de consiliere și orientare în carieră.

BIBLIOGRAPHY

- Bandura, A. Ross, D., & Ross, S. A. (1961). Transmission of aggression through the imitation of aggressive models. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 63, 575-582
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman
- Bandura A. (1999), Social cognitive theory: an agentic perspective, in *Asian Journal of Social Psychology*, no. 2, pp. 21-42
- Betz, N. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: a personal perspective. *The Career Development Quarterly*, 52, 340-53
- James A. (2009), Obituary: John L. Holland 1919-2008, *Australian Journal of Career Development*, September 22, 2009

- Kidd, J. (2006), *Understanding Career Counselling. Theory, Research and Practice*, London: SEGE Publications Ltd
- Krumboltz J. (2009), The Happenstance Learning Theory, *Journal of Career Assessment*, Volume 17, Number 2, May 2009, pp. 135-154
- Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (1994), Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance, *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122.
- McLeod, S. A. (2016). *Bandura - Social Learning Theory*. Accesat la adresa: www.simplypsychology.org/bandura.html, la data de 25.03.2016
- Nathan R., Hill L. (2006), *Career Counselling*, second edition, London: SAGE Publications
- Nauta, M.M. (2010), The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology, *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 57, No. 1, pp. 11–22
- Parsons F. (1909), *Choosing a vocation*, Boston and New York: Houghton Mifflin Company
- Rodger, A. (1952), *The Seven-Point plan*. London: NIIP.
- *** MU Career Center, University of Missouri (2010), *Guide to Holland Code*, http://www.wiu.edu/advising/docs/Holland_Code.pdf