

CONSILIERE PROFESIONALĂ DEZVOLTATIVĂ: DE LA PARADIGMA DIRECTIV-DIAGNOSTICĂ LA ACTIVIZAREA POTENȚIALULUI DECIZIONAL AL OPTANTULUI¹

DEVELOPMENTAL CAREER COUNSELING: FROM THE DIRECTIVE-DIAGNOSTIC PARADIGM TO THE ACTIVATION OF THE CLIENT'S DECISIONAL POTENTIAL

Vitalie JITARIUC, dr., conf. univ.,

Decan, Facultatea de Drept și administrație publică,
Universitatea „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul.

E-mail: vjitariuc@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-9361-4460

Irina TODOS, dr., conf. univ.,

Rector, Universitatea „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul

E-mail: todosirina@gmail.com

Svetlana BÎRLEA, dr., conf. univ.,

Facultatea Economie, Inginerie și Științe Aplicate

E-mail: birlea.svetlana@usch.md

Rezumat: *Articolul analizează evoluția paradigmelor în consilierea profesională, focalizându-se pe tranziția de la modelul directiv-diagnostic clasic către abordarea dezvoltativă contemporană. Bazându-se pe analiza critică a literaturii de specialitate și pe studii empirice din spațiul post-sovietic și internațional, cercetarea evidențiază limitările abordării tradiționale centrate exclusiv pe matching-ul caracteristici individuale-cerințe profesionale și prezintă avantajele modelului activizant care plasează optantul în centrul procesului decizional. Prin intermediul analizei comparative a strategiilor directive (diagnostică, educațională) și non-directive (psihanalitică, umanistică, dezvoltativă), articolul demonstrează superioritatea paradigmei dezvoltative în contextul dinamic al pieței muncii contemporane. Concluziile subliniază necesitatea reorientării practicii de consiliere de la diagnostic punctual către acompaniament educativ continuu, cu implicații semnificative pentru formarea profesioniștilor din domeniu.*

Cuvinte-cheie: *consiliere profesională, model dezvoltativ, abordare directiv-diagnostică, autodeterminare profesională, activizare, alegere profesională*

Abstract: *The article examines the evolution of paradigms in career counseling, focusing on the transition from the classical directive–diagnostic model to the contemporary developmental approach. Drawing on a critical analysis of the specialized literature and on empirical studies conducted in the post-Soviet and international contexts, the research highlights the limitations of the traditional approach centered exclusively on the matching of individual characteristics with occupational requirements and presents the advantages of the activating model, which places the*

¹Articol elaborat în cadrul Proiectului - ”Enhancing Graduates Employability Tracking in Moldova”, 101129166 – UPGRADE – ERASMUS – EDU – 2023 – CBHE – STRAND-3, din cadrul programului european ERASMUS+ cofinanțat de către Comisia Europeană.

The article was elaborated within the Project - "Enhancing Graduates Employability Tracking in Moldova", 101129166 - UPGRADE - ERASMUS - EDU - 2023 - CBHE - STRAND-3, within the European ERASMUS+ program co-funded by the European Commission.

client at the core of the decision-making process. Through a comparative analysis of directive strategies (diagnostic, educational) and non-directive strategies (psychoanalytic, humanistic, developmental), the article demonstrates the superiority of the developmental paradigm within the dynamic context of the contemporary labor market. The conclusions emphasize the necessity of reorienting counseling practice from punctual diagnosis toward continuous educational accompaniment, with significant implications for the professional training of specialists in the field.

Keywords: *career counseling, developmental model, directive–diagnostic approach, professional self-determination, activation, career choice*

1. INTRODUCERE

Consilierea profesională reprezintă un domeniu de intervenție psihologică aflat într-o continuă redefinire conceptuală și metodologică, răspunzând provocărilor generate de transformările accelerate ale lumii muncii. Datele statistice indică existența a peste 40.000 de profesii la nivel global, cu o rată anuală de apariție de aproximativ 500 profesii noi și dispariția unui număr similar (Gudkova, 2004). Această dinamică pune sub semnul întrebării pertința modelelor clasice de consiliere bazate pe stabilitate profesională și matching static între caracteristici individuale și cerințe ocupaționale.

În acest context marcat de schimbare, instituțiile de învățământ superior au un rol vital în facilitarea procesului de orientare și dezvoltare a carierei studenților. La Universitatea de Stat din Cahul a fost creat Centrul de Ghidare și Consiliere în Carieră, în cadrul proiectului UPGRADE - “ENHANCING GRADUATES’ EMPLOYABILITY TRACKING IN MOLDOVA” - Erasmus+ Programme KA2 – Cooperation for innovation and the exchange of good practices CBHE-Capacity Building in the field of Higher Education Project No. 101129166-ERASMUS-EDU-2023-CBHE, care are drept obiectiv modernizarea serviciilor universitare și dezvoltarea competențelor de angajabilitate ale tinerilor. Misiunea Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră - CCOC constă în consolidarea capacității instituționale privind ghidarea, orientarea și consilierea în carieră, precum și cu privire la inserția muncii absolvenților, contribuind astfel la responsabilizarea și activizarea studenților în gestionarea propriului traseu profesional.

Problema centrală abordată în prezentul articol se referă la adecvarea paradigmatelor de consiliere profesională în raport cu realitățile contemporane. Modelul directiv-diagnostic, dominant timp de aproape un secol de la fundamentarea sa prin teoria trifactorială a lui Parsons (1909), manifestă limite semnificative în contextul actual: tratează profesia ca entitate statică, consideră individualitatea imuabilă și exclude subiectul din procesul activ de luare a deciziei (Cerneaevscaia, 2001).

Obiectivul principal al acestei cercetări constă în analiza comparativă a diferitelor paradigme de consiliere profesională – directiv-diagnostică, educațională, psihanalitică, umanistică și dezvoltativă – cu accent pe fundamentarea teoretică și validarea empirică a superiorității modelului activizant-dezvoltativ. Cercetarea își propune să demonstreze că deplasarea accentului de pe actul punctual al alegerii către procesul extins de pregătire pentru autodeterminare profesională constituie răspunsul optim la exigențele consilierii în secolul XXI.

2. FUNDAMENTARE TEORETICĂ

2.1. Evoluția conceptuală a consilierii profesionale

Consilierea profesională și-a construit identitatea disciplinară în jurul teoriei trifactoriale formulate de Frank Parsons (1909), care postula necesitatea corespondenței între trei factori: (a) cunoașterea aprofundată a caracteristicilor individuale ale persoanei, (b) cunoașterea cerințelor și condițiilor de succes în diverse profesii, și (c) raționamentul logic care permite stabilirea

corespondenței între primele două categorii. Această paradigmă, deși revoluționară pentru epoca sa, a instituit o viziune esențialmente mecanicistă asupra procesului de orientare profesională.

Dezvoltări teoretice ulterioare au nuanțat și extins acest model fondator. Teoria tipologică a lui Holland (1997) a introdus conceptul de congruență între tipul de personalitate și mediul ocupațional, în timp ce Super (1990) a adus perspectiva de dezvoltare, conceptualizând alegerea profesională ca proces continuu de-a lungul întregului ciclu de viață. Totuși, ambele abordări au menținut logica fundamentală a matching-ului, fără a pune sub semnul întrebării premisa de bază.

2.2. Tipologia strategiilor de consiliere: analiză comparativă

Literatura de specialitate identifică cinci strategii principale de consiliere profesională, fiecare fundamentată pe premise epistemologice și antropologice distincte (Klimov, 1990; Prudilo, 1999):

Strategia directiv-diaagnostică se concentrează pe evaluarea psihometrică a abilităților și intereselor individului, urmată de prescrierea profesiilor compatibile. Premisa fundamentală postulează că expertiza psihologului în interpretarea profilului psihologic conferă acestuia autoritatea decizională. Gudkova (2004) identifică această abordare ca fiind predominantă în practica post-sovietică, în ciuda criticilor teoretice substanțiale.

Strategia educațională (behavioristă) pornește de la premisa omnipotenței învățării, susținând că orice individ poate fi format pentru orice profesie, prin aplicarea metodelor pedagogice adecvate. Deși valorifică plasticitatea dezvoltării umane, această abordare ignoră complet contribuția diferențelor individuale stabile, validate în psihologia diferențială (Gurevici, 1970).

Strategia psihanalitică interpretează alegerea profesională ca manifestare a pulsuniilor inconștiente, recomandând profesii care permit sublimare socialmente acceptabilă a acestora. Limitarea principală constă în focalizarea exclusivă pe acceptarea sinelui existent, fără perspective de autotransformare (Cerneaevscaia, 2001).

Strategia umanistică, inspirată de abordarea centrată pe client a lui Rogers (1961), creează un cadru de acceptare necondiționată și empatie, facilitând explorarea liberă a sinelui și opțiunilor profesionale. Deși valoroasă din perspectivă terapeutică, aplicarea sa la consilierea profesională necesită timp extins și nu asigură întotdeauna focalizare pe problematica vocațională specifică (Borisova & Loginova, 1991).

Strategia dezvoltativă (activizantă) reprezintă o sinteză constructivă care păstrează elementele valoroase ale abordărilor anterioare, eliminând limitările lor principale. Aceasta plasează optantul în poziția de subiect activ al procesului decizional, iar consilierea devine un proces educativ de formare a competenței de autodeterminare profesională (Geijan, 1991; Cerneaevscaia, 2001).

3. ANALIZA CRITICĂ A MODELULUI DIRECTIV-DIAGNOSTIC

Modelul directiv-diaagnostic manifestă trei categorii majore de limite, documentate atât teoretic cât și empiric în literatura de specialitate.

Ignorarea dinamicii profesiilor. Profilurile profesionale utilizate în matching sunt construite presupunând stabilitate în timp, însă cercetările arată că conținutul activităților profesionale se modifică substanțial într-o perioadă de 5-7 ani (Gudkova, 2004). Exemplificativ, profesia de medic a suferit transformări dramatice prin introducerea tehnologiilor digitale, telemedicinii și protocoalelor bazate pe inteligență artificială – dimensiuni complet absente din profilurile profesionale tradiționale.

Concepția statică asupra individualității. Abordarea diaagnostică tratează caracteristicile psihologice ca entități fixe, măsurabile la un moment dat și predictive pentru întreaga carieră. Această premisă contravine evidențelor din psihologia dezvoltării care demonstrează plasticitatea cognitivă și

posibilitatea formării abilităților prin antrenament specific (Klimov, 1990). Cercetările longitudinale arată că doar 30-40% dintre persoane își mențin alegerea profesională inițială pe parcursul carierei, ceea ce sugerează inadecvarea diagnosticului static.

Excluderea subiectului din procesul decizional. Critica fundamentală adresată modelului directiv constă în transformarea optantului în obiect pasiv al manipulării de către expert. Cerneaevscaia (2001) demonstrează că această abordare generează dependență de autoritatea externă, inhibă dezvoltarea competenței de autodeterminare și reduce satisfacția profesională pe termen lung. Studii comparative arată că persoanele care au beneficiat de consiliere directivă manifestă nivel semnificativ mai ridicat de regret vocațional și tendință de schimbare frecventă a locului de muncă comparativ cu cele consiliate prin metode activizante.

4. MODELUL CONSILIERULUI DEZVOLTATIV: CADRU CONCEPTUAL ȘI PRINCIPII

4.1. Fundamentele teoretice ale paradigmei dezvoltative

Modelul dezvoltativ integrează contribuții din multiple domenii: psihologia dezvoltării (Erikson, 1968), teoria învățării sociale, psihologia cognitivă și abordările constructiviste contemporane (Savickas, 2011). Premisa centrală postulează că alegerea profesională nu constituie un act punctual, ci un proces evolutiv de construcție a identității vocaționale, care necesită acompaniament educativ sistematic.

Patton și McMahon (2014) demonstrează că perspectiva sistemică asupra carierei, care conceptualizează alegerea ca rezultată a interacțiunii complexe între factori individuali, sociali și circumstanțiali, oferă cadrul teoretic optim pentru consilierea dezvoltativă. În această viziune, rolul consilierului se transformă de la expert prescriptiv în facilitator al procesului de autocunoaștere și explorare activă.

4.2. Principii operaționale ale consilierii dezvoltative

Prudilo (1999) și Cerneaevscaia (2001) sistematizează principiile distinctive ale abordării dezvoltative:

Principiul activizării subiectului – Optantul este poziționat ca agent principal al propriului proces de orientare, consilierul asumând rol de ghid și facilitator, nu de decisor. Implementarea acestui principiu implică utilizarea metodelor active: tehnici reflexive, simulări, proiecte de explorare autonomă.

Principiul pregătirii pentru alegere vs. alegerea ca atare – Accent se deplasează de pe identificarea profesiei "potrivite" către formarea competenței de a realiza alegeri profesionale fundamentate în diverse momente ale vieții. Această orientare răspunde realității carierelor contemporane caracterizate prin multiple tranziții.

Principiul abordării preventive și continue – Consilierea nu se limitează la intervenția de criză (momentul absolvirii), ci se desfășoară sistematic încă din ciclul gimnazial, formând progresiv pregătirea psihologică pentru autodeterminare (Gudkova, 2004).

Principiul integrării diagnosticului în logica formării – Evaluarea psihologică nu servește formulării unui verdict, ci identificării zonelor de dezvoltare și proiectării programelor de formare a competențelor deficitare. Grinshpun (1992) demonstrează că această reconceptualizare a diagnosticului elimină anxietatea asociată testării și transformă procesul în experiență de autocunoaștere valoroasă pentru optant.

Principiul colaborării cu familia și instituția educațională – Consilierea dezvoltativă depășește logica cabinetului izolat, construind parteneriate cu părinții, profesorii și comunitatea, recunoscând influența sistemică asupra dezvoltării vocaționale (Klimov, 1990).

5. EFICIENȚA COMPARATIVĂ: ANALIZĂ PE TIPURI DE SITUAȚII

Cercetările empirice permit evaluarea eficienței diferitelor strategii în funcție de configurația situației de consiliere. Gudkova (2004) propune o tipologie a situațiilor frecvente:

Situația confirmării alegerii realizate – Când optantul posedă plan profesional clar și stabil, solicită validarea acestuia. Aici consilierea directivă poate fi eficientă și suficientă: diagnosticul rapid verifică compatibilitatea și identifică eventual aspecte de ameliorat prin autopregătire.

Situația absenței intereselor și abilităților evidente – Frecventă la adolescenții cu dezvoltare insuficientă a autocunoașterii. Abordarea directivă eșuează complet, generând recomandări arbitrare ignorate de optant. Consilierea dezvoltativă, prin programe extinse de explorare și experiențiere, facilitează cristalizarea treptată a preferințelor (Cerneaevscaia, 2001).

Situația discordanței interese-abilități – Când persoana manifestă interes puternic pentru un domeniu în care nu excelează. Strategia psihanalitică recomandă acceptarea și renunțarea, cea educațională insistă pe formare intensivă. Modelul dezvoltativ analizează împreună cu optantul sensul acestei discordanțe, posibilitatea realistă de dezvoltare și alternative satisfăcătoare, facilitând decizie autonomă și asumată.

Situația conflictului optant-părinți – Studiile arată că impunerea directivă a soluției "corecte" intensifică conflictul. Abordarea dezvoltativă creează spațiu de dialog, facilitează înțelegerea reciprocă a perspectivelor și negocierea soluției acceptabile pentru toate părțile (Prudilo, 1999).

Date comparative din practica centrelor de consiliere din spațiul rus (Gudkova, 2004) indică rate de satisfacție cu alegerea după 3 ani de 68% pentru consilierea directivă față de 89% pentru cea dezvoltativă, diferență statistic semnificativă.

6. IMPLICAȚII PENTRU PRACTICA DE CONSILIERE

6.1. Competențe necesare consilierului dezvoltativ

Tranziția de la paradigma directivă la cea dezvoltativă reclamă transformări substanțiale în profilul de competențe al consilierului. Pe lângă expertiza în evaluare psihologică, acesta necesită: (a) abilități de facilitare a proceselor de grup, (b) competență în design instrucțional pentru programe de formare, (c) capacitate de construire a relației colaborative non-autoritare, (d) cunoaștere profundă a dinamicii pieței muncii și a tendințelor ocupaționale (Cerneaevscaia, 2001).

6.2. Structura programelor de consiliere dezvoltativă

Modelul dezvoltativ implică configurații extinse de intervenție, desfășurate de-a lungul mai multor ani de școlarizare. Klimov (1990) propune structură în trei module: (a) modul de sensibilizare – focalizat pe lărgirea reprezentărilor despre lumea profesiilor, (b) modul de explorare– implicând experiențiere practică diversificată, (c) modul de specializare și pregătire – centrat pe formarea competențelor specifice domeniului ales.

6.3. Integrarea metodelor active

Specificul abordării dezvoltative constă în prevalența metodelor experiențiale și participative: jocuri de simulare profesională, proiecte de explorare autonomă, portofolii reflexive, mentoring par

la par, stagii de observare. Cercetările arată impact superior al acestor metode comparativ cu metodele informative pasive în formarea pregătirii pentru autodeterminare (Savickas, 2011).

7. DISCUȚII ȘI LIMITE

Modelul consilierului dezvoltative, deși superior conceptual și empiric validat, prezintă provocări de implementare. Resurse umane și temporale extinse sunt necesare, dificil de asigurat în contextul instituțional actual. Formarea consilierilor în noua paradigmă necesită investiții substanțiale, iar inerția sistemului perpetuează practicile directive.

O limitare a cercetării de față constă în bazarea predominantă pe literatura din spațiul post-sovietic. Studii viitoare ar beneficia de integrarea perspectivelor din diverse contexte culturale pentru validarea transculturală a concluziilor.

Rămâne deschisă întrebarea gradului optim de structurare a procesului de consiliere dezvoltativă. Există riscul ca, paradoxal, un program excesiv de rigid să recreeze dinamica directivă pe care dorește să o depășească.

8. CONCLUZII

Analiza comparativă a paradigmelor de consiliere profesională susține ferm superioritatea modelului dezvoltativ în contextul contemporan. Spre deosebire de abordarea directiv-diagnostică care tratează optantul ca obiect pasiv al unei prescripții expertiale, modelul activizant formează competența de autodeterminare profesională, pregătind persoana pentru multiplele tranziții ale carierei moderne.

Implementarea paradigmei dezvoltative necesită transformări sistemice: reconfigurarea formării profesioniștilor, restructurarea serviciilor de consiliere către logica acompaniamentului continuu, dezvoltarea metodelor active și a resurselor de explorare experiențială. Eforturile investite sunt justificate de impactul asupra satisfacției profesionale și adaptabilității pe piața muncii a beneficiarilor.

Cercetările viitoare ar trebui să se focalizeze pe elaborarea protocoalelor standardizate de consiliere dezvoltativă adaptate diferitelor contexte culturale și instituționale, precum și pe evaluarea longitudinală a efectelor diferitelor modele de intervenție asupra traiectoriilor de carieră.

Referințe bibliografice:

1. Borisova, E. M., & Loginova, G. P. (1991). Individualnyi podkhod v proforientatsii [Abordarea individuală în orientarea profesională]. Znanie.
2. Cerneaevscaia, A. P. (2001). Psikhologicheskoe konsultirovanie po professionalnoi orientatsii [Consilierea psihologică pentru orientarea profesională]. Akademia.
3. Erikson, E. H. (1968). Identity: Youth and crisis. Norton.
4. Geijan, N. F. (1991). Teoriia i praktika professionalnoi konsultatsii [Teoria și practica consilierii profesionale]. Pedagogika.
5. Grinshpun, S. S. (1992). Tipy profkonsultatsii [Tipuri de profconsultații]. In Professionalnaia konsultatsiia shkolnikov (pp. 23-45). Prosveshchenie.
6. Gudkova, E. V. (2004). Osnovy proforientatsii i professionalnogo konsultirovaniia [Fundamentele orientării profesionale și consilierii profesionale]. Izdatelstvo IuUrGU.
7. Gurevici, K. M. (1970). Professionalnaia prigodnost i osnovnye svoistva nervnoi sistemy cheloveka [Aptitudinea profesională și proprietățile de bază ale sistemului nervos uman]. Nauka.

8. Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
9. Klimov, E. A. (1990). Kak vybirat professiiu [Cum să alegi profesia]. Prosveshchenie.
10. Parsons, F. (1909). Choosing a vocation. Houghton Mifflin.
11. Patton, W., & McMahon, M. (2014). Career development and systems theory: Connecting theory and practice (3rd ed.). Sense Publishers.
12. Prudilo, A. V. (1999). Psikhologicheskoe konsultirovanie v professionalnoi orientatsii [Consilierea psihologică în orientarea profesională]. Amalfeya.
13. Rogers, C. R. (1961). On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy. Houghton Mifflin.
14. Savickas, M. L. (2011). Career counseling. American Psychological Association.
15. Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career choice and development (2nd ed., pp. 197-261). Jossey-Bass.