



Jednostka organizacyjna
Samorządu
Województwa Łódzkiego



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W ŁÓDZI

Poradnik dla osób poszukujących pracy

Planowanie kariery zawodowej



Spis treści

Czym jest kariera zawodowa we współczesnym świecie?.....	5
Całozyciowe doradztwo kariery.....	9
Myśląc o przyszłości — na co zwracać uwagę przy wyborze zawodu?.....	20
Nowe trendy w planowaniu kariery zawodowej.....	28
Bądź inżynierem swojej kariery.....	31
Preferencje zawodowe.....	36
Przepis na sukces zawodowy.....	39
Mind mapping w planowaniu kariery zawodowej.....	43
Wybór zawodu a przyszła praca — możliwości zdobywania kwalifikacji zawodowych.....	49
Kariera w dużych korporacjach.....	55
Jak pogodzić karierę zawodową z wychowywaniem dzieci.....	57
Osoby „50+” na rynku pracy.....	60
Co dalej po szkole zawodowej.....	65
W pułapce stagnacji.....	70
Zmiana ścieżki kariery.....	79
Cele — jak je realizować?.....	81
(Nie)Planowana Kariera Zawodowa.....	90
Coaching kariery — droga rozwoju zawodowego.....	93



CZYM JEST KARIERA ZAWODOWA WE WSPÓŁCZESNYM ŚWIECIE?

Pojęcie kariera (łac. *carrus* — wóz) jest bardzo stare, a jego znaczenie przez wieki ulegało zmianie. W starożytności kariera związana była z osiąganiem sukcesu oraz szeroko rozumianą działalnością w sferze politycznej. Współczesne rozumienie kariery związane jest z rewolucją przemysłową, która spowodowała pojawienie się nowych zawodów i stanowisk pracy, wprowadziła do świata zawodów nowe nazewnictwo oraz hierarchię.¹



Jeszcze do niedawna kariera zawodowa rozumiana była jako pokonywanie kolejnych szczebli w rozwoju zawodowym. W znaczeniu socjologicznym kariera to termin odnoszący się do zmiany pozycji zawodowych z reguły z niższych na wyższe, to „sekwencja ról i pozycji zawodowych obejmowanych przez jednostki w różnych fazach cyklu życiowego”. W tym ujęciu kariera jest biografią zawodową człowieka, oznaczającą wspinanie się na coraz wyższe stanowiska, poprzez szereg pozycji zawodowych ułożonych w hierarchii pionowej, z których każda następna znajduje się wyżej od poprzednich. Innymi słowy, kariera zawodowa to postęp, osiąganie kolejnych poziomów rozwoju zawodowego i związanych z nimi profitów. Wraz z upływem czasu człowiek osiąga wyższą pozycję lub coraz bardziej odpowiedzialne stanowisko, lepsze zarobki, większy wpływ na otoczenie. Można też być coraz bardziej znanym, zarządzać coraz większym przedsiębiorstwem lub kierować większym gronem ludzi.²

Najważniejszym wyznacznikiem tak rozumianej kariery zawodowej był awans zawodowy i sukces. Z oczywistych względów kariera tego typu była udziałem tylko nielicznych, pozostali mieli pracę. Ludzie wybierali swoją ścieżkę kariery tylko jeden raz, wchodzili na nią i pozwalali jej się rozwijać w sposób uporządkowany, awansując na coraz wyższe stanowiska w ramach danej organizacji lub profesji.

Współczesna nauka proponuje wiele różnorodnych interpretacji pojęcia kariera zawodowa. Nowoczesne rozumienie tego terminu coraz bardziej oddala się od modelu wspinania się po szczeblach drabiny korporacyjnej, zakładającego, że aby poczynić postępy w karierze, pracownik musi pozostać w tej samej firmie przez wiele lat. Ludzie są skłonni zmieniać pracodawców i ścieżki kariery kilka razy w ciągu swojego życia zawodowego. Co więcej, kierując swoją karierą, każdy musi teraz polegać na sobie, a nie na swoim pracodawcy. Pojęcie ścieżki kariery, szczególnie takiej, która przebiega liniowo wzwyż poddawane jest w wątpliwość. Naukowcy amerykańscy przekonują, że praca od godz. 9.00 do 17.00 nie przetrwa jako główna forma uczestnictwa w życiu zawodowym.

Charles Handy brytyjski myśliciel proponuje najbardziej nowoczesne i zachęcające pojęcie kariery jako poszukiwania znaczenia swojej roli w pracy. Znaczenie odnajdą ci, którzy

1 — na podst. artykułu Bednarska E. „Pojęcie kariery zawodowej i jej wpływu na życie człowieka”, <http://czerwony.obcas.pl/2012/04/21pojecie-kariery-zawodowej-i-jej-wplyw-na-zycie-czlowieka>, dost. na dzień 24.06.2013r.

2 — na podst. artykułu „Kariera: rozumienie pojęcia kariery, typy kariery, modele życia”, <http://www.ws.edu.pl/uczelnia/absolwenci/007.pdf>, dost. na dzień 24.06.2013r.

rozwijają własne poczucie kierunku, ciągłości w tym co robią. Kierunek to poszukiwanie sprawy. Ciągłość wypływa z wyboru pracy, która przetrwa długo po naszym odejściu i po której coś zostanie. Natomiast łączność można osiągnąć dzięki wyborowi społeczności, z którą można się identyfikować, i którą się współtworzy.³

Polscy naukowcy również wskazują na zmiany w pojmowaniu kariery zawodowej. Augustyn Bańka ukazuje dwa rozumienia kariery. Pierwsze to spojrzenie na karierę zawodową jako na „ścieżkę mobilności” realizowaną w ramach organizacji. Drugie ujmuje karierę jako „własność jednostki”. Pierwsze rozumienie jest więc zbliżone z tradycyjnym, socjologicznym pojmowaniem kariery, drugie wydaje się być bliższe określeniu „rozwój zawodowy”.

Rozwój zawodowy jest definiowany jako doskonalenie siebie w wymiarze ogólnym, jak i zawodowym, postrzeganym jako nabywanie coraz to nowych dyspozycji zawodowych umożliwiających rozwiązywanie coraz bardziej złożonych problemów w trakcie wykonywania pracy zawodowej. Kariera to natomiast zajmowanie kolejnych pozycji w strukturze zawodowej. Jak z powyższych rozważań wynika pomiędzy rozwojem zawodowym i karierą zachodzą ściśle relacje, nie uprawniające jednak do stosowania obu pojęć zamiennie.⁴

Inne podejście prezentuje Marek Suchar w książce *Kariera i rozwój zawodowy*, gdzie używa określenia „rozwój zawodowy” zamiennie z terminem „kariera zawodowa”. Znacznie rozszerza również znaczenie tego słowa tak, aby można było nim objąć całe życie zawodowe danej osoby. Kariera byłaby więc terminem odnoszącym się do przebiegu życia zawodowego. Oznaczać ona będzie historię zatrudnienia oraz uwzględniać poziom zajmowanych stanowisk, treść pełnionych funkcji, zdobyte kompetencje, osiągnięcia i sukcesy związane z ich pełnieniem. Tym samym autor stosuje pojęcie kariery w odniesieniu do wszystkich ludzi, nie tylko do osób osiągających sukces i awans. Kładzie nacisk na trwający przez całe życie postęp w nauce i pracy danej jednostki.⁵

Autor wyróżnia kilka modeli karier zawodowych. Tradycyjne modele karier to:⁶

- kariera wstępująca — charakteryzuje się zajmowaniem coraz wyższych stanowisk w hierarchii organizacyjnej bądź zawodowej,
- kariera ustabilizowana — charakteryzuje się tym, że po okresie wznoszenia się w początkowej fazie, osoba pełni kolejno stanowiska znajdujące się na tym samym poziomie,
- kariera opadająca — charakteryzuje się najpierw okresem wznoszenia, później załamaniem i degradacją oraz niepowodzeniami zawodowymi wiążącymi się z zajmowaniem coraz niższych i mniej odpowiedzialnych stanowisk.

Aby uchwycić różnorodność modeli przebiegu życia zawodowego i wskazać na różne wymiary i aspekty kariery M. Suchar wymienia jeszcze takie modele karier, jak:⁷

- kariera osoby stojącej u progu życia zawodowego, bez doświadczeń zawodowych, zwrócona ku przyszłości. Najważniejszy aspekt takiej kariery to perspektywa czasowa.

3 — pod red. Borowiecka-Strug K. „Zarządzanie karierą”, Wydawnictwo Studio EMKA, Warszawa 2006r., str. 27-30

4 — pod red. Wołka Z. „Caołozyciowe poradnictwo zawodowe w ramach lubuskiego paktu na rzecz zatrudnienia”, Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, Zielona Góra 2009r., str. 41

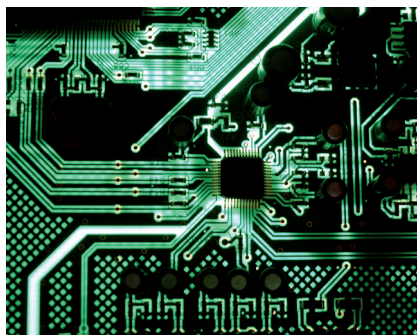
5 — Suchar M. „*Kariera i rozwój zawodowy*”, Wydawca Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o, Gdańsk 2003r., str. 51-52

6 — Suchar M. „*Kariera i rozwój zawodowy*”, Wydawca Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o, Gdańsk 2003r., str. 53-55

7 — Suchar M. „*Kariera i rozwój zawodowy*”, Wydawca Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o, Gdańsk 2003r., str. 57-69

- kariera osoby, której życie zawodowe z jakichś naturalnych przyczyn cechuje wyraźne ograniczenie czasowe np. kariera sportowców lub modelek. Najważniejszy aspekt takiej kariery to planowy przebieg.
- kariera przerywana w czasie, np. kariera kobiety, przerywającej pracę dla zajęcia się wychowaniem dziecka, czy osób, które w okresie pomiędzy zatrudnieniem długo pozostają bez pracy, osób pracujących dorywczo, pracujących jako „wolni strzelce”. Najważniejszy wymiar tego modelu kariery to typowość i występowanie przerw w przebiegu kariery.
- kariera łamana to ilustracja niezwykle dynamicznego, pełnego wzlotów i upadków przebiegu życia zawodowego. Ten model kariery odkrywa inny ważny aspekt, jakim jest doświadczenie.
- kariera sinusoidalna charakteryzuje karierę pełną wzlotów i upadków, porażek i sukcesów następujących po sobie, brak stabilności, częste i radykalne zmiany. Najważniejszy wymiar tej kariery to dynamika.
- kariera w kształcie koła, charakteryzuje się zamknięciem, ograniczeniem i wskazuje na pojawiające się na drodze kariery przeszkody, bariery i ograniczenia. Najważniejszy wymiar tej kariery to bariery rozwojowe.
- kariera spiralna charakteryzuje karierę osób wykonujących pracę cyklicznie, np. praca rolnika, nauczyciela. Najważniejszy aspekt tego modelu kariery to jej cykliczny charakter.
- kariera w kształcie koncentrycznych kręgów charakteryzuje osoby wykonujące przez całe życie ten sam zawód, zdobywające wiedzę i doskonalące warsztat, ale nie awansujące, np. kariera lekarza, czy nauczyciela. Najważniejszy wymiar tej kariery to zakres i poziom kompetencji.
- kariera ilustrowana przez słońce charakteryzuje wielokrotność lub wielostronność to kariery osób doskonalących się w kilku dziedzinach, np.: księgowości, znajomości języków obcych, zarządzaniu ludźmi. Najważniejszy wymiar tej kariery to satysfakcja.

Podsumowując: Współczesna nauka zmieniła tradycyjne pojmowanie kariery jako awansu w hierarchii firmy lub w danym zawodzie. Stworzyła zupełnie nowe koncepcje kariery zawodowej. Naukowcy podkreślają wagę takich elementów, jak: poszukiwanie znaczenia swojej roli w pracy, rozwój zawodowy oraz trwający przez całe życie postęp w nauce i pracy danej jednostki. Współczesny człowiek nie chce być postrzegany tylko przez materialny wymiar swojej pracy i awans w hierarchii zawodowej i społecznej. W kontekście kariery obecnie ważny jest przebieg całego życia zawodowego każdej jednostki. Aby uchwycić różnorodność biografii zawodowych, traktowanych jako kariery zawodowe, naukowcy stworzyli wiele modeli karier, w których swoją ścieżkę zawodową mogłby odnaleźć każdy zatrudniony.



Kariera zawodowa jest też obecnie, bardziej niż kiedyś „własnością jednostki”, co oznacza, że każdy z nas musi nauczyć się umiejętności zarządzania karierą, czyli zdobyć kompetencje w zakresie gromadzenia informacji dotyczących własnej nauki i pracy, koniecznych do podejmowania trafnych decyzji.

Opracowanie: Urszula Bilaska

Bibliografia:

1. pod. red. Borowiecka-Strug K., *Zarządzanie karierą*, Wydawnictwo Studio EMKA, Warszawa 2006r., str. 27-30
2. pod red. Wołka Z., *Całozyciowe poradnictwo zawodowe w ramach lubuskiego paktu na rzecz zatrudnienia*”, Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, Zielona Góra 2009r., str. 41
3. Suchar M. *Kariera i rozwój zawodowy*, Wydawca Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o, Gdańsk 2003r., str. 51-69

Netografia:

1. Bednarska E., *Pojęcie kariery zawodowej i jej wpływu na życie człowieka*, <http://czerwonyobcas.pl/2012/04/21/pojecie-kariery-zawodowej-i-jej-wplyw-na-zycie-czlowieka>, dost. na dzień 26.09.2013r.
2. *Kariera: rozumienie pojęcia kariery, typy kariery, modele życia*, <http://www.ws.edu.pl/uczelnia/absolwenci/007.pdf>, dost. na dzień 26.09.2013r

CAŁOŻYCIOWE DORADZTWO KARIERY

Przez wiele lat w Polsce przebieg życia zawodowego był możliwy do przewidzenia. Można było zaplanować ukończenie szkoły, studiów, nabycie umiejętności w danej branży, w kolejnym etapie kariery objęcie i utrzymywanie stanowisk pracowniczych (specjalistycznych, czy też kierowniczych).

Współcześnie pojęcie „przejście z etapu edukacji zawodowej do życia zawodowego” rozumie się jako nie jednorazowy akt podjęcia pracy zawodowej po ukończeniu szkoły, ale rozciągnięty w czasie proces przechodzenia od młodzieńczej zależności do dorosłej niezależności w aspekcie ekonomicznym, rodzinnym i możliwości utrzymania własnego gospodarstwa domowego⁸. Realia zmieniły się na tyle, że współczesne kariery nie przebiegają w tak regularny sposób jak kiedyś. Nie



możemy mówić już o stabilizacji zatrudnienia. Coraz bardziej zależą one od kompetencji indywidualnych jednostki, zdolności przystosowywania się do zmieniającego się rynku (doksztalcanie się i doskonalenie dzięki kształceniu ustawicznemu), a także gotowości do podejmowania pracy w nowych organizacjach, branżach i firmach. Aby za tymi zmianami nadążyć i poradzić sobie z nimi, musimy nauczyć się planować naszą karierę i inne obszary życia, rozwinąć umiejętność podejmowania decyzji i dokonywania wyborów.

Zatem usługi w zakresie poradnictwa zawodowego są potrzebne już nie tylko na etapie wyboru zawodu — w początkowym okresie planowania kariery zawodowej: gimnazjum czy w szkole średniej, ale także coraz częściej wsparcia i pomocy w zakresie podejmowanych decyzji zawodowych związanych z rozwojem kariery poszukują osoby dorosłe z doświadczeniem zawodowym.

W związku z powyższym aktualne zmiany w poradnictwie zawodowym dotyczą zarówno młodzieży uczącej się i studiującej, jak i osób dorosłych (w tym bezrobotnych).

Mamy do czynienia z nową ideą poradnictwa, która wyraża się w następujących założeniach⁹:

- jednostka jest odpowiedzialna za swój los, co oznacza, że musi wprawdzie liczyć się z warunkami obiektywnymi, w których żyje, ale jeśli je zna i rozumie, to może wykorzystać wszystkie zawarte w nich możliwości do rozwoju własnej osobowości,
- ważną cechą człowieka jest jego aktywność, zwłaszcza intelektualna wyrażająca się podejmowaniem działań zmierzających do ustawicznego samokształcenia, co umożliwia dostosowanie się do częstych zmian, jakie niesie gospodarka,
- jeśli decyzje jednostki mają być racjonalne i prawidłowe, muszą być oparte na znajomości samego siebie, swoich mocnych i słabych stron,
- pogląd jednostki na temat własnych zalet i wad nie jest ostateczny, trzeba go weryfikować, podczas podejmowania decyzji należy bardziej niż dotychczas uwzględnić warunki zewnętrzne, m.in. konkurencję na rynku pracy w ubieganiu się o pracę czy o miejsce nauki w szkole (zawodowej lub uczelni wyższej).

8 — http://www.kul.pl/files/37/www/OHP_Problemy2.pdf — aktualne 24.06.2013r.

9 — <http://www.sdsiz.pl/index.php/publikacje/165-aktualne-problemy-poradnictwa-zawodowego-> aktualne 14.05.2013r.

Sposoby patrzenia na karierę

Zmiany jakie dokonały się w otaczającym nas świecie w kontekście planowania kariery miały wpływ także na definiowanie pojęcia kariera. Istnieją dwa sposoby patrzenia na karierę.

W podejściu pierwszym „kariera” jest strukturalną własnością zawodu lub organizacji.

Na przykład w tym ujęciu kariera prawnika będzie oznaczać sekwencję pozycji zajmowanych przez typowego lub „idealnego” reprezentanta praktykującego ten zawód: studenta prawa, aplikanta, młodszego członka firmy prawniczej, starszego członka firmy prawniczej, itd., aż do emerytury. Kariera może być również widziana jako „ścieżka mobilności” w ramach pojedynczej organizacji, tak jak np. w przypadku kariery marketingowca: przedstawiciela handlowego, menedżera działu marketingu, menedżera regionalnego marketingu, dyrektora firmy. Ten model kariery (model gospodarki industrialnej) zakłada stadia rozwoju kariery (wyboru zawodu, stabilizacji i zakończenia)¹⁰.

W podejściu drugim karierę ujmuje się jako „własność jednostki” a nie zawodu lub organizacji. A zatem współczesne, szerokie ujęcie kariery zakłada, że jest to sekwencja pozycji związanych z zatrudnieniem, ról, aktywności i doświadczeń zdobywanych przez jednostkę w trakcie całego jej życia (Arnold, 1999). Na mocy tych definicji kariera posiada dłuższy horyzont czasu niż wybór zawodu i wykonywanie zawodu.¹¹

Jenschke B.,¹² — prezydent Międzynarodowego Stowarzyszenia ds. Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego uważa, że poprzez karierę zawodową należy rozumieć powiązaną ze sobą relację życia i pracy, w której planowanie kariery jest powiązane z planowaniem życiowym, przekształcając się bardziej w zarządzanie swoim życiem.

W związku z tym doradztwo powinno wspierać rozwijanie umiejętności planowania życiowego, która jest potrzebna jednostkom do radzenia sobie w nieustannie zmieniających się sytuacjach społecznych i życiowych. To nowe podejście łączy w sobie przygotowanie do życia i pracy obejmując wszystkie dziedziny nauczania, w tym kształcenie ogólne i zawodowe, traktowane jako kontinuum wiedzy, wartości, kompetencji i umiejętności. Według niego poradnictwo nabiera kluczowego znaczenia, jeśli chodzi o umożliwianie jednostce nabywania wiedzy i dostarczania jej narzędzi do znalezienia równowagi między życiem, nauką i pracą. Wielu naukowców uważa, że doradztwo karier powinno być traktowane jako proces ciągły, a jego funkcja powinna także obejmować przygotowanie uczniów i dorosłych do realnej możliwości częstych zmian w karierze zawodowej, która może obejmować także okresy pozostawania bez pracy lub zatrudnienia w szarej strefie gospodarki. Doradztwo uznaje się za trwający całe życie proces towarzyszący nieustannej podróży po wiedzę, która ma wiele ścieżek, progów, barier i możliwości.¹³ Według A. Paszkowskiej-Rogacz „najbardziej syntetyczną definicję poradnictwa kariery zawodowej przybliżają D. Brown i L. Brooks (...) wskazując, iż poradnictwo zawodowe jest procesem interpersonalnym, którego celem jest towarzyszenie jednostce w sytuacji rozwoju kariery”¹⁴. Ujęcie to traktuje rozwój kariery jako proces wyboru, podjęcia decyzji i przystosowania danej osoby do realizacji życia zawodowego. Trwa ono

10 — Bańka A., Transnarodowe poradnictwo zawodowe w kontekście zmian w wymiarze europejskim, s.39 — http://www.kul.pl/files/37/www/OHP_Problemy2.pdf — dostępne 11.06.2

11 — Bańka A., op.cit

12 — Kwiatkowski S.M., Sirojć Z., (Red.) Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego — Materiały z Ogólnopolskiej Konferencji OHP, Warszawa 2006, s. 4

13 — Trzeciak W., Poradnictwo zawodowe przez całe życie w dokumentach Unii Europejskiej s.51-http://www.kul.pl/files/37/www/OHP_Problemy2.pdf — dostępne 11.06.2013r.

14 — Brown D., Brooks L., za: A. Paszkowska-Rogacz, Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej, KOWEziU, Warszawa 2002, s.13.

przez całe życie i pozostaje w interakcji z innymi rolami życiowymi jednostki (rola rodzica, współmałżonka, przyjaciela, obywatela, itd.).

Zmienność rynku pracy powoduje, że nie jest łatwo jednostce samodzielnie orientować się w całości otaczających ją zdarzeń oraz czynników wpływających na planowanie i przebieg rozwoju kariery. Nieodzowna staje się w tym momencie możliwość korzystania z usług całozyciowego poradnictwa kariery, których celem jest pomoc jednostkom w każdym wieku, na dowolnym etapie życia w dokonywaniu wyborów w zakresie edukacji, szkoleń oraz wyboru zawodu, a także pomoc w zarządzaniu własną karierą zawodową (A. Watts, R. Sultana)¹⁵. Świadczone są one przez specjalistów doradztwa zawodowego (często ostatnio nazywanych *coachami* kariery), którzy ułatwiają poruszanie się i właściwe wykorzystanie źródeł informacji o świecie pracy w każdym momencie i na każdym etapie życia zawodowego.

Całozyciowe doradztwo kariery — pomoc jednostkom i społeczeństwu

Całozyciowe poradnictwo i jego cele można rozpatrywać w odniesieniu do jednostki i jej indywidualnych potrzeb oraz do rządów i społeczeństw. Dla jednostki cele poradnictwa to właściwe wybory edukacyjne i zawodowe (trafne decyzje), złagodzenie startu zawodowego młodzieży (tranżycja do rynku pracy), lepsza znajomość oferowanych możliwości kształcenia i zatrudnienia. Dla rządów i społeczeństw cele poradnictwa to między innymi: racjonalne gospodarowanie kadrami (zasobami ludzkimi), zmniejszenie dystansu pomiędzy podażą siły roboczej a wymaganiami rynku pracy¹⁶.

Warto przy tym podkreślić, że poradnictwa nie powinno się traktować jako panaceum na wszystkie „bólączki” gospodarcze, społeczne i edukacyjne.



Dotychczas rolą poradnictwa zawodowego była peryferyjna — jednostka dokonywała wyboru zawodu raz na całe życie, poszukiwano zgodności właściwości jednostki (dopasowania) z wymaganiami zawodu a efektem procesu doradczego była porada zawodowa.

Obecnie rola poradnictwa zawodowego, z peryferyjnej stała się centralną: jednostka, aby spełniać wymagania rynku pracy zmuszona jest do wielokrotnych

wyborów (przekwalifikowanie, nabywanie nowych kompetencji) oraz sterowania karierą przez całe życie¹⁷. Bierze ona udział w procesie doradczym, którego efektem jest plan działania klienta dostosowany do jego potrzeb a nie porada zawodowa. W tym przypadku proces doradczy jest procesem ciągłym a klient jest jego aktywnym podmiotem.

Poradnictwo zawodowe przez całe życie w dokumentach unijnych

Rola poradnictwa zawodowego w kształceniu przez całe życie dla rozwoju społeczeństw współczesnej Europy została zauważona i podkreślona w wielu dokumentach stanowiących efekty prac członków różnych zespołów europejskich.

15 — Poradnictwo kariery: <http://www.50pluspomorze.pl/x.php/2,3009/Poradnictwo-kariery.html> — aktualne 11.06.2013r.

16 — Trzeciak W., op.cit. s.49

17 — http://www.kul.pl/files/37/www/OHP_Problemy2.pdf — dostępne 11.06.2013r.

Jednym z nich jest Rezolucja dotycząca Całozyciowego poradnictwa zawodowego w Europie, uchwalona 28 maja 2004 roku przez Radę Unii Europejskiej, która stanowi ukoronowanie wielu działań podejmowanych przez Komisję Europejską w zakresie rozwoju poradnictwa zawodowego w krajach członkowskich. Jest to najważniejszy do tej pory dokument wydany przez Unię Europejską dotyczący poradnictwa zawodowego.

W Rezolucji tej poradnictwo zawodowe traktowane jest jako ważny instrument wspierający rozwój zawodowy jednostki poprzez kształcenie się przez całe życie. Nabywanie nowych kompetencji oraz elastyczność w dostosowywaniu się do zmian i mobilność zawodowa to dziś warunki efektywnego funkcjonowania na rynku pracy. Tekst rezolucji bardzo wyraźnie pokazuje ogromną rangę i znaczenie usług nowoczesnego poradnictwa kariery dla rozwoju zawodowego jednostki i całych społeczeństw.

Zgodnie z treścią Rezolucji¹⁸:

„...wszyscy obywatele Europy powinni mieć dostęp do usług związanych z poradnictwem, informacją zawodową i planowaniem kariery, na każdym etapie swojego życia, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb jednostek i grup tzw. szczególnie ryzyka”. Na samym początku Rezolucji podkreśla się fakt, iż:

„1. W kontekście konieczności kształcenia się przez całe życie, poradnictwo zawodowe odnosi się do grupy działań umożliwiających zidentyfikowanie umiejętności, kompetencji i zainteresowań obywateli w każdej grupie wiekowej i znajdujących się na dowolnym etapie życia. Poradnictwo zawodowe umożliwia podejmowanie trafnych decyzji zawodowych i edukacyjnych oraz zarządzanie własną ścieżką życiową w trakcie nauki, pracy i w innych sytuacjach wpływających na rozwój bądź wykorzystanie wspomnianych zdolności i kompetencji.

2. Zapewnienie usług poradnictwa zawodowego w systemie edukacji i kształcenia zawodowego, a w szczególności w szkołach (lub podczas innej nauki na poziomie szkolnym), odgrywa zasadniczą rolę w zagwarantowaniu, że podjęte przez młodzież decyzje dotyczące edukacji i planowania kariery zawodowej nie będą przypadkowe. Usługi poradnictwa zawodowego zapewniają im właściwe wsparcie umiejętności efektywnego samodzielnego zarządzania ścieżkami swojej edukacji i kariery. Dla instytucji edukacyjnych i szkoleniowych poradnictwo zawodowe stanowi także kluczowy instrument poprawiający jakość i proces nauczania.”

Konkluzje wypływające z Rezolucji (oparte są na doświadczeniach 37 krajów świata) podkreślają, że to właśnie szkoła powinna przygotowywać młodzież do trudnego okresu przejścia ze świata edukacji na rynek pracy. Tymczasem realia w naszym kraju pokazują bardzo trudną sytuację ludzi młodych, szczególnie absolwentów szkół w znalezieniu się na rynku pracy. Niedostosowane do rynku pracy zasoby ludzkie, coroczny „wypływ” nowych absolwentów, nieproporcjonalny do liczby tworzonych lub zwalnianych miejsc pracy powoduje, że wskaźnik bezrobocia wśród młodych ludzi jest duży i z roku na rok wciąż wzrasta. Brak możliwości zatrudnienia to dla młodzieży kończącej szkoły początek problemów i trudności, którym towarzyszą: zniechęcenie, brak wiary w siebie, niska samoocena.

W związku z powyższym istotne jest zweryfikowanie bieżącej sytuacji poradnictwa w polskim systemie oświaty i dokonanie zmian, które przyczynią się do poprawy sytuacji młodzieży wkraczającej na wymagający rynek pracy.

¹⁸ — http://www.pppdwa.elblog.com.pl/Strona/DonLoad/europejskie_trendy.doc, dostępne 12.05.2013r.

Innym dokumentem dotyczącym zagadnień związanych z rolą poradnictwa zawodowego w kształceniu przez całe życie jest wartościowe opracowanie „Doskonalenie polityki i systemów poradnictwa przez całe życie — Stosowanie wspólnych europejskich narzędzi referencyjnych”¹⁹, wydane w 2006 roku przez Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego (CEDEFOP).

Publikacja ta jest efektem pracy Grupy Ekspertów ds. Poradnictwa przez Całe Życie powołanej w grudniu 2002 roku przez Komisję Europejską w celu udoskonalenia formułowania polityki społecznej w zakresie poradnictwa zawodowego. Grupę tę (działającą do marca 2007 roku) stanowiło 25 przedstawicieli reprezentujących ministerstwa właściwe do spraw edukacji i pracy, europejskich partnerów społecznych, europejskie stowarzyszenia konsumentów, rodziców i młodzież, podmioty o charakterze ogólnoeuropejskim (Europejska Fundacja ds. Szkolenia, CEDEFOP) oraz międzynarodowym (Międzynarodowe Stowarzyszenie Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego — IAEVG, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju — OECD, Światowe Stowarzyszenie Publicznych Służb Zatrudnienia — WAPES).



W wyniku swych prac Grupa Ekspertów opracowała następujące europejskie narzędzia referencyjne:

- » wspólne cele i zasady świadczenia usług poradnictwa przez całe życie,
- » wspólne punkty referencyjne (zasady, definicje, odnośniki) dla systemów zapewniania jakości w zakresie poradnictwa, przede wszystkim z perspektywy obywatela/użytkownika,
- » najważniejsze cechy systemowego modelu poradnictwa przez całe życie.

Narzędzia te mają pomagać Państwom Członkowskim w usprawnianiu i unowocześnianiu swoich polityk, systemów i praktyk poprzez samoocenę oraz samodzielny rozwój świadczenia usług na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym.

Cele poradnictwa zawodowego²⁰

Do wyodrębnionych celów poradnictwa zawodowego, wpisanych w politykę Unii Europejskiej zalicza się m.in.:

- umożliwianie obywatelom planowania własnych ścieżek edukacyjnych i zawodowych oraz kierowania nimi zgodnie z własnymi celami życiowymi, podnoszenia swoich kompetencji i zainteresowań do istniejących możliwości w zakresie edukacji, szkoleń, rynku pracy oraz samozatrudnienia; poradnictwo ma w ten sposób przyczyniać się do zwiększenia satysfakcji z życia i poczucia osobistego spełnienia;

¹⁹ — op. cit., dostępne 12.06.2013r.

²⁰ — Doskonalenie polityki i systemów poradnictwa przez całe życie — Stosowanie wspólnych europejskich narzędzi referencyjnych, Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego (CEDEFOP), Luksemburg 2006, s. 12-13.

- wspieranie instytucji edukacyjnych i szkoleniowych poprzez zwiększenie motywacji uczniów, studentów i uczestników szkoleń w taki sposób, aby brali na siebie odpowiedzialność za własne kształcenie oraz wyznaczali sobie cele, które będą efektywnie realizować;
- wspieranie przedsiębiorstw i organizacji poprzez zwiększanie motywacji pracowników, poprawę ich zdolności do zatrudnienia oraz umiejętności adaptacji, aby potrafi li korzystać z możliwości kształcenia się nie tylko w miejscu pracy, ale również poza nim;
- wspieranie gospodarki na szczeblu lokalnym, regionalnym, krajowym i ogółouropejskim poprzez rozwój zawodowy pracowników oraz kształtowanie umiejętności przystosowania się do zmieniających się wymogów gospodarczych i uwarunkowań społecznych;
- wspomaganie kształtowania takiego społeczeństwa, w którym obywatele aktywnie przyczyniają się do jego społecznego, demokratycznego i trwałego rozwoju,
- dostarczanie osobom odpowiedzialnym za kształtowanie polityki ważnych narzędzi do realizacji szerokiego spektrum celów polityki publicznej.

Unia Europejska²¹ wymaga od państw członkowskich stworzenia systemu poradnictwa kariery przez całe życie, który powinien spełniać następujące warunki:

- przejrzystość oraz łatwość dostępu do usług poradnictwa na wszystkich etapach życia, w tym umiejętność doradców wychodzenia naprzeciw potrzebom różnych grup obywateli,
- szczególna uwaga poświęcona okresom przejścia do kolejnych etapów życia,
- elastyczność i innowacyjność w świadczeniu usług, w celu odpowiadania na zróżnicowane potrzeby i okoliczności życiowe różnych grup klientów,
- programy rozwijające umiejętności zarządzania własnym rozwojem zawodowym,
- możliwość badania i doświadczania warunków kształcenia i zatrudnienia przed podjęciem decyzji, co do rozwoju zawodowego,
- dostęp do zrozumiałego, spójnego systemu informacji o rynku edukacyjnym oraz zawodowym,
- dostęp do poradnictwa indywidualnego świadczonego przez odpowiednio wyszkolonych fachowców, dla tych, którym taka pomoc jest potrzebna i wtedy, kiedy jest potrzebna,
- zapewnienie dostępu do usług niezależnych od interesów poszczególnych instytucji lub firm,
- działania stymulujące prowadzenie regularnych przeglądów i planów,
- zaangażowanie istotnych grup partnerów.

Rola doradcy w całozyciowym doradztwie kariery

Istotną rolę w procesie doradczym, obok osoby radzącej się/klienta odgrywa sam doradca zawodowy.

21 — Economic Co-operation and Development, A. Watts, R. Sultana, Podręcznik wdrażania nowoczesnego poradnictwa kariery, OECD European Communities 2004, s. 90–92.

W literaturze przedmiotu znaleźć można różne definicje doradcy w zależności od pojmowania zakresu realizowanego poradnictwa. W węższym znaczeniu doradcą²² jest osobą, która przez wspólną interakcję z radzącym się, udziela pomocy w rozwiązywaniu problemów. Pomoc takiego doradcy może polegać na formułowaniu porad, wskazówek, instrukcji, sugestii, udzielaniu informacji, bądź na dawaniu oparcia psychicznego lub oświecenia pola problemowego.

W szerszym znaczeniu doradca²³ niesie ze sobą pomoc nie tylko przez udzielanie porad (wskazówek, instrukcji, informacji, itp.), ale także przez ich realizację, wpływanie na modyfikację sytuacji i zachowania radzącego się. Doradca taki pracuje w oparciu o działania wychowawcze, naprawcze lub korekcyjne. Może on dostarczać również oparcia psychologicznego, sugerować pewne rozwiązania problemów, ale ich nie rozwiązywać za klienta.

Zmiany zachodzące na rynku pracy dotyczą również zawodu doradcy zawodowego określanego także doradcą kariery w cyklu całego życia. Profesja doradcy przestaje być dobrze zdefiniowanym zawodem, z jasno określonymi zadaniami i zakresem odpowiedzialności. Ewoluuje ona w kierunku nowoczesnej profesji opartej głównie na kompetencjach, gdzie elementy poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego, doradztwa kariery w cyklu całego życia, a nawet czasami doradztwa prawnego i inne specjalistyczne przeplatają się tworząc swoistą mozaikę wymagań i wyzwań, które muszą znaleźć swoje odbicie w kompetencjach profesjonalisty, doradcy kariery w cyklu całego życia.

Doradców zawodowych spotykamy w różnych placówkach, podległych resortom edukacji, szkolnictwa wyższego i pracy. Pomoc w oświacie — dla młodzieży uczącej się: uczniów, studentów i absolwentów — można uzyskać w:

- Szkolnych Ośrodkach Kariery (SzOK-i),
- poradniach psychologiczno –pedagogicznych,
- Ochotniczych Hufcach Pracy — Mobilne Centra Informacji Zawodowej (MCIZ), Młodzieżowe Centrum Kariery (MCK),
- Akademickich Biurach Karier (ABK) działających na uczelniach wyższych.

Jednostki świadczące profesjonalną pomoc osobom dorosłym to m.in.:

- publiczne służby zatrudnienia: Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CiPKZ) działające w strukturach wojewódzkich urzędów pracy (dostęp do usług mają wszystkie osoby dorosłe) oraz powiatowe urzędy pracy (PUP), obsługa osób zarejestrowanych jako bezrobotne i poszukujące pracy,
- Gminne Centra Informacji,
- Agencje zatrudnienia posiadające w swej ofercie usługi poradnictwa zawodowego.



22 — B. Wojtasik, Doradca zawodu, studium teoretyczne z zakresu poradnictwa, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1994, s.26

23 — op.cit

Poradnictwo kariery prowadzone przez doradców jest zróżnicowane w zależności od rodzaju klientów (np. różne etapy rozwoju edukacyjno-zawodowego, podobieństwo bądź odmienność kulturowa) oraz specyfiki ich problemów.

Mimo wielu różnic poradnictwo ma jednak pewne elementy wspólne:

- bez względu na rodzaj i etap rozwoju klienta dotyczy ono obecnej, przeszłej i przyszłej sytuacji osoby radzącej się,
- klient wspólnie z doradcą dokonuje oszacowania potencjału i ewentualnych niedoborów w umiejętnościach, kwalifikacjach i ma na celu stworzenie planu działania obejmującego dłuższą perspektywę czasową,
- poradnictwo tego typu nie ogranicza się wyłącznie do rozwiązywania bieżących problemów klienta (np. wyboru szkoły, znalezieniu pracy), ale ma za zadanie wyznaczenie celów i perspektywy rozwoju oraz ujęcie ich w formie planu, w którym działania są rozłożone w czasie i dotyczą dalszych kroków na drodze rozwoju edukacyjnego czy zawodowego²⁴.

Wiele osób planujących kontakt z doradcą zawodowym w celu uzyskania wsparcia mylnie postrzega jego rolę w rozwiązaniu swojego problemu. Duża grupa klientów postrzega doradcę jak uzdrowiciela, po wizycie u którego problemy rozwiązują się same, bądź sama wizyta ma mieć charakter uzdrawiający sytuację („Nic już nie będę musiał robić, bo doradca mi wszystko powie”). Poniższe treści zawierają informacje mówiące o tym co jest, a co nie jest rolą doradcy w kontakcie z osobą radzącą się.

Można przyjąć, że rolą doradcy zajmującego się poradnictwem kariery jest²⁵:

- wsparcie klienta,
- nawiązanie, podtrzymanie relacji, komunikacja,
- wysłuchanie klienta,
- towarzyszenie,
- zadawanie pytań, zdobywanie i analizowanie informacji o kliencie,
- określenie potrzeb klienta,
- rozpoznanie problemów klienta,
- pobudzanie do refleksji i myślenia,
- pomoc w rozpoznaniu, analizie umiejętności, predyspozycji i zainteresowań klienta,
- pomoc w artykulacji mocnych i słabych stron (współodnajdywanie),
- wskazywanie źródeł informacji dotyczących rynku pracy i rynku edukacyjnego,
- udzielanie, przekazywanie informacji,
- wspieranie klienta w wyborach edukacyjnych i zawodowych,
- ukierunkowanie, omówienie alternatyw,
- wsparcie przy wytyczaniu celów i planów działania,
- wzmocnienie wiary klienta w swoje możliwości, motywowanie (na podstawie konkretnych uzyskanych od klienta informacji),

24 — Pisula D., Poradnictwo kariery przez całe życie, KOWEŻiU, Warszawa 2009, s.19

25 — op.cit

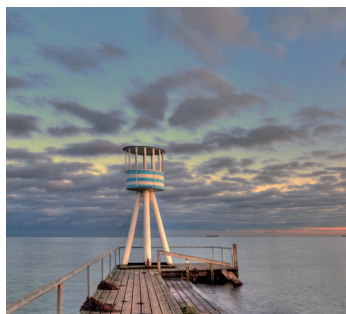
- współpraca z instytucjami, pokierowanie klienta w przypadku gdy zakres pomocy wykracza poza kompetencje doradcy do urzędów, placówek czy instytucji specjalistycznych (np. poradnia psychologiczno-pedagogiczna, lekarz medycyny pracy, itp.).

Rolą doradcy zajmującego się poradnictwem kariery na pewno nie jest:

- podejmowanie ostatecznej decyzji za klienta,
- wyęczanie osoby radzącej się,
- terapia psychologiczna,
- dawanie „gotowych rozwiązań”, dyrektywne narzucanie rozwiązań,
- bycie „kumplem do wygadania się”, dotrzymywanie towarzystwa,
- ocenianie, krytykowanie „wprost”,
- obiecywanie na wyróst, dawanie fałszywej nadziei,
- opieranie się na rutynie i stereotypach,

Poradnictwo kariery przez całe życie zakłada, iż klient powraca do doradcy zawodowego na kolejnych etapach swojego życia. W zależności od specjalizacji, doświadczenia i wiedzy doradcy oraz etapu rozwoju, na którym znajduje się klient może być to ten sam lub inny doradca.

Ważną rolą doradcy kariery jest uświadamianie klientowi, że usługa planowania kariery stanowi tylko początkowy etap procesu rozwoju edukacyjno-zawodowego. Wraz z zamknięciem drzwi pokoju doradczego proces ten nie kończy się, a wręcz zaczyna dalsze działania. Podstawą efektywnego poradnictwa kariery jest też przekonanie klienta, że to on jest odpowiedzialny za swoje życie i rozwój edukacyjno-zawodowy. To on planuje i podejmuje decyzje, doradca to osoba wspierająca, wyjaśniająca, motywująca, pomagająca i towarzysząca mu w dokonującym się procesie zmian.



Proces doradczy jest tym bardziej skuteczny, im bardziej jest zindywidualizowany, czyli dostosowany do specyficznej sytuacji danej osoby. Istnieje szereg czynników wpływających na końcowy efekt procesu doradczego:

- przede wszystkim nie może on wynikać ze stosowania jakichkolwiek środków przymusu administracyjnego,
- osoba sama świadomie i dobrowolnie powinna skontaktować się z doradcą,
- doradca z kolei, uwzględniając indywidualne potrzeby i oczekiwania swoich klientów, powinien w elastyczny i fachowy sposób dostosowywać metody pracy do sytuacji poszczególnych osób zgłaszających się do niego²⁶.

Całozyciowe poradnictwo kariery „może przyczynić się do umocnienia jednostek w zarządzaniu ich własnymi ścieżkami kariery w bardziej bezpieczny sposób, w kontekście

sytuacji na współczesnym rynku pracy oraz osiągania lepszej równowagi pomiędzy życiem osobistym a zawodowym²⁷. Poradnictwo przez całe życie świadczone w sposób profesjonalny i dostosowany do potrzeb klienta może pozytywnie wpłynąć na²⁸:

- zredukowanie wskaźnika niepowodzeń szkolnych i liczby uczniów przedwcześnie porzucających szkołę,
- przyspieszenie przejścia przez system edukacyjny i skrócenie czasu nauki,
- pomoc ludziom w dokonaniu odpowiednich wyborów różnych przedmiotów i ścieżek edukacyjnych, szczególnie w coraz bardziej zindywidualizowanych i zróżnicowanych możliwościach kształcenia i doksztalcania (także poza granicami kraju),
- nabycie przez jednostki umiejętności poruszania się po rynku pracy (sporządzanie dokumentów aplikacyjnych, w tym życiorysu w formacie europejskim — *Europas CV*, przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych),
- propagowanie i umożliwienie kontaktu uczniów i studentów z realiami pracy, poprzez projekty przedsiębiorczości, praktyk zawodowych czy programy naśladowujące pracę (popularne w innych krajach europejskich — *work shadowing*),
- podwyższenie liczby osób kontynuujących naukę, szczególnie w dziedzinach, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy,
- pomoc klientom w wykorzystaniu poszerzających się możliwości nauki, pracy i wymiany doświadczeń w Europie,
- większe dopasowanie popytu i podaży na pracę w poszczególnych zawodach czy branżach,
- lepszy dostęp do informacji o możliwościach kształcenia i szkolenia osób dorosłych,
- poprawę mobilności i wiedzy ludzi o rynkach pracy w innych krajach,
- zmniejszenie poziomu i pomoc w przeciwdziałaniu bezrobociu (szczególnie długookresowemu i dziedzicznemu),
- pomoc osobom w przystosowaniu się do zmian i niepewnej przyszłości (przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu),
- zwiększenie wiedzy i dostępu do informacji o alternatywnych formach zatrudnienia,
- możliwościach założenia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej,
- zmniejszenie liczby osób wcześniej odchodzących na emeryturę poprzez zwiększenie informacji o dostępnych możliwościach podniesienia kwalifikacji czy dokonania korzystnych zmian w dotychczasowym życiu zawodowym.

Istotne jest i to należy podkreślić na zakończenie, aby poradnictwo było dostępne dla ludzi na wszystkich etapach rozwoju edukacyjnego i zawodowego w ciągu całego życia. Powinno być prowadzone w taki sposób, by nie zburzyć harmonii między rozwojem osobistym i realizacją w obszarze edukacyjnym czy zawodowym, a innymi obszarami aktywności życiowej jednostki.

Opracowanie: Edyta Kolenda

27 — Rezolucja Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich Rezolucja zebranych w Radzie dnia 21 listopada 2008 r. w sprawie lepszego uwzględnienia poradnictwa przez całe życie w strategiach uczenia się przez całe życie (2008/C 319/02).

28 — Sultana R., Strategie usług poradnictwa zawodowego w społeczeństwie wiedzy — europejskie trendy, działania i wyzwania. Raport CEDEFOP, Biuro Oficjalnych Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg 2004, s. 46–54.

Bibliografia:

1. Brown D., Brooks L., za: A. Paszkowska-Rogacz, *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, KOWEŻiU, Warszawa 2002,
2. Kwiatkowski S.M., Sirojć Z., (Red.), *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego — Materiały z Ogólnopolskiej Konferencji OHP*, Warszawa 2006,
3. Mrozek M., *ABC doradcy zawodowego*, KOWEŻiU Warszawa 2009,
4. Pisula D., *Poradnictwo kariery przez całe życie*, KOWEŻiU, Warszawa 2009,
5. *Rezolucja Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich Rezolucja zebranych w Radzie dnia 21 listopada 2008 r. w sprawie lepszego uwzględnienia poradnictwa przez całe życie w strategiach uczenia się przez całe życie* (2008/C 319/02).
6. Sultana R., *Strategie usług poradnictwa zawodowego w społeczeństwie wiedzy — europejskie trendy, działania i wyzwania. Raport CEDEFOP*, Biuro Oficjalnych Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg 2004,
7. Watts A., Sultana R., *Podręcznik wdrażania nowoczesnego poradnictwa kariery*, OECD European Communities 2004,
8. Wojtasik B., *Doradca zawodu, studium teoretyczne z zakresu poradnictwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1994,

Netografia:

1. <http://www.kul.pl> — dostępne 24.06.2013r.
2. <http://www.sdsiz.pl> — dostępne 14.05.2013r.
3. <http://www.50pluspomorze.pl> — dostępne 11.06.2013r.
4. <http://www.pppdwa.elblag.com.pl> — dostępne 12.05.2013r.

MYŚLAĆ O PRZYSZŁOŚCI — NA CO ZWRACAĆ UWAGĘ PRZY WYBORZE ZAWODU?

*„Temu, który nie wie, do jakiego portu
zmierza, nie sprzyja żaden wiatr”*

na podstawie Seneki²⁹

Karierę zawodową trzeba świadomie zaplanować. Trzeba wyznaczyć sobie cel, bądź cele, do których będziemy dążyć. Zanim to jednak zrobimy, musimy poznać szereg czynników warunkujących właściwe zaplanowanie przyszłości. Poznanie ich, z jednej strony pozwoli nam na wybór ścieżki zawodowej zgodnej z naszymi własnymi możliwościami, predyspozycjami, przekonaniami, a z drugiej ułatwi nam odnalezienie się na rynku pracy.

Decyzje dotyczące wyboru zawodu są jednymi z ważniejszych. Od nich w dużym stopniu zależy przyszłe życie. I mimo, że zmieniająca się rzeczywistość związana z rynkiem pracy wymaga od nas wielu umiejętności związanych z dokonywaniem zmian, przystosowaniem się, przekwalifikowaniem się, to niezmiernie istotne jest świadome podjęcie decyzji.

Trafnie wybrany zawód przynosi osobiste zadowolenie i sukcesy. Decyzję o wyborze zawodu każdy musi jednak podjąć samodzielnie i świadomie.

Skutki przypadkowych decyzji a co za tym idzie nietrafnego wyboru zawodu, to m.in.:

- niepodejmowanie pracy w wyuczonym zawodzie,
- niska jakość wykonywanej pracy np. z powodu braku uzdolnień czy zainteresowań w tym kierunku,
- brak satysfakcji z pracy,
- napięcie psychiczne.³⁰

Wśród czynników decydujących o trafnym wyborze zawodowym wyróżnia się dwie podstawowe grupy:

1. Czynniki wewnętrzne (podmiotowe) — związane bezpośrednio z człowiekiem, z jego indywidualnymi cechami, rozwojem, takie jak: uwarunkowania biologiczne, fizyczne, psychiczne.
2. Czynniki zewnętrzne (przedmiotowe) — znajdujące się poza człowiekiem, takie jak: uwarunkowania historyczne, ekonomiczne, techniczne, kulturowe i społeczne. Wpływają one na człowieka w mniejszym bądź większym stopniu, ale należy brać je pod uwagę.³¹

Do czynników wewnętrznych (związanych bezpośrednio z człowiekiem), które mają decydujący wpływ na prawidłowy wybór zawodu należą: zainteresowania, uzdolnienia, temperament, cechy charakteru, wyznawany system wartości oraz stan zdrowia.

29 — <http://encyklopediaksiazek.cba.pl/Wiki/index.php?title=Seneka> — dostępne na 24.06.2013r.

30 — na podstawie Breś A., „Czynniki ważne przy planowaniu kariery zawodowej”, <http://www.metis.pl/content/view/204/32/> — dostępne na 24.06.2013r.

31 — na podstawie Podoska-Filipowicz E., „Uwarunkowania kariery zawodowej”, <http://edukator.koweziu.edu.pl/index.php/archiwum/213-215> — dostępne na 24.06.2013r.

Zainteresowania

Zainteresowania wyrażają się w trwałym zaciekawieniu jakąś dziedziną, w aktywnym poznawaniu określonych zjawisk. Pobudzają nas do działania, do samodzielnego pogłębiania wiedzy. Istotnym jest aby umieć odróżnić zainteresowania najsilniejsze i najbardziej trwale od tych przelotnych, od zaciekawienia. Te bowiem nie mogą stanowić wskazówki przy wyborze zawodu a wręcz mogą doprowadzić do błędnych decyzji. Niestety nawet te długotrwałe zainteresowania, o ile ograniczać się będą tylko do biernej obserwacji, nie spełnią swej roli, będą tylko przyjemnością. Należy nadać im charakter aktywny, aby stały się siłą napędową naszego rozwoju.



O naszych zainteresowaniach świadczą:

- sposób spędzania wolnego czasu,
- preferowane przedmioty szkolne, rodzaj wybieranych zajęć pozalekcyjnych,
- uczestnictwo w fundacjach, stowarzyszeniach,
- tematyka czytanych książek, czasopism, oglądanych filmów,
- dziedzina poszukiwanych informacji.³²

Istnieje kilka procedur umożliwiających określenie, jakie zainteresowania ma dana osoba i pozwalające dostrzec najważniejsze z nich, czyli:

- zainteresowania wyrażone — jawne wykazywanie preferencji w odniesieniu do zadań, czynności, materiałów oraz zawodów,
- zainteresowania demonstrowane — zdobyte poprzez systematyczną obserwację w czasie rozwoju określonej działalności,
- zainteresowania „testowane” — diagnozowane z użyciem testów, dzięki którym możliwe jest określenie wiedzy oraz informacji, jakie posiada dana osoba,
- zainteresowania odkryte dzięki samoocenie — wskazane preferencje jakościowe i ilościowe na podstawie przeglądu listy zajęć i zawodów.

Pierwsze dwa z opisanych rodzajów zainteresowań można z łatwością sprawdzić w wyniku obserwacji naszego rozwoju, nauki czy też aktywności. Jednak bardzo pomocne jest określenie naszych zainteresowań za pomocą profesjonalnie opracowanych narzędzi psychologicznych — testów, ponieważ w sposób klarowny pozwalają przełożyć listę zainteresowań na wybory dróg kariery.

Warto tu wspomnieć o teorii Hollanda, która wyróżnia 6 typów zainteresowań zawodowych: zainteresowania realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze i konwen-

32 — na podstawie Breś A., „Czynnik ważny przy planowaniu kariery zawodowej”, <http://www.metis.pl/content/view/204/32/>
— dostępne na 24.06.2013r.

cjonalne. Osoby o zainteresowaniach realistycznych lubią czynności wymagające konkretnych zdolności, siły fizycznej lub koordynacji w pracy z przedmiotami, maszynami, sprzętem, roślinami, zwierzętami. Nie lubią problemów, których rozwiązanie wymaga wrażliwości na własne i cudze stany emocjonalne. Są osadzone w teraźniejszości, wolą zajmować się konkretnymi zadaniami niż abstrakcyjnymi zagadnieniami wymagającymi tworzenia odległych planów. Są praktyczne, stabilne, wytrwałe, szczere, naturalne. Preferują zawody wymagające myślenia konkretnego, praktycznego i zdolności mechanicznych. Z kolei osoby o zainteresowaniach badawczych są szczególnie zainteresowane czynnościami wymagającymi zdolności intelektualnych lub analitycznych, aby móc obserwować, ocenić i sformułować teorię umożliwiającą rozwiązanie problemu. Lubią nauki ścisłe, problemy abstrakcyjne, idee, liczby. Są analityczne, niezależne, otwarte, mają otwarty umysł i dużą ciekawość otaczającego świata. Preferują zawody wymagające analitycznego i abstrakcyjnego myślenia — to potencjalni naukowcy w różnych dziedzinach.

Osoby o zainteresowaniach artystycznych dobrze się czują w sytuacjach wymagających wyobraźni i niekonwencjonalnego podejścia do rzeczywistości. Cechuje je kreatywność, poczucie estetyki, wrażliwość na kolory, formy, dźwięki. Lubią swobodne środowisko, niewielkie grupy oraz nie boja się podejmować ryzyka. Są nieocenione w zawodach obfitujących w sytuacje związane z tworzeniem, wprowadzaniem innowacji, generowaniem coraz to nowych pomysłów.

Natomiast osoby o zainteresowaniach społecznych cenią sobie kontakt z drugim człowiekiem. Odnaczają się dużym poziomem wrażliwości na potrzeby ludzi, wykazują otwartość, zrozumienie i tolerancję dla różnych stanów emocjonalnych i psychicznych. Lubią pracę w grupach, lubią pomagać i opiekować się innymi, omawiać pomysły. Doskonale sprawdzają się w zawodach nastawionych na pomoc ludziom poprzez wychowanie, uczenie, leczenie i opiekę.

Z kolei dla osób o zainteresowaniach przedsiębiorczych też jest ważny kontakt z drugim człowiekiem ale po to, aby odpowiednio kierować, zarządzać, przewodzić czy wpływać na innych. Wszystko po to, aby uzyskać korzyści społeczne, polityczne bądź materialne. Takie osoby lubią sprzedawać, przekonywać, prowadzić spotkania, organizować, wprowadzać idee w życie. Dobrze się czują w takich obszarach, jak np. handel, zarządzanie, planowanie, strategii działania, turystyka.

Zainteresowania konwencjonalne przejawiają osoby preferujące czynności wymagające przywiązywania wagi do szczegółu, dokładności, sumienności. Lubią pracę z danymi, z informacją, z liczbami. Są uporządkowane, działają według ustalonego planu. Świetnie się sprawdzają w pracy administracyjno-biurowej, w księgowości, a także w zawodach wymagających przestrzegania prawa i porządku.³³

Reasumując można stwierdzić, że odnoszenie sukcesów w pracy zawodowej zależy od tego, czy wykonujemy zawód zgodny z naszymi zainteresowaniami. Pracujemy wtedy wydajniej, jesteśmy zadowoleni, odnosimy sukcesy oraz cieszymy się uznaniem.

Uzdolnienia, umiejętności, zdolności

Zdolności to inaczej predyspozycje do łatwego opanowywania pewnych umiejętności, zdobywania wiedzy, predyspozycje do wykonywania lepiej od innych pewnych czynności, działań. Poziom zdolności zależy m.in. od wychowania (rodzina, środowisko wychowawcze

33 — Na podstawie A.Paszkowska-Rogacz, E.Wojtowicz, Doradztwo zawodowe w praktyce — poradnik dla doradców zawodowych z wykorzystaniem narzędzia TalentGame Warszawa 2012 str. 24-28

mają wpływ na rozwój zdolności) i własnej aktywności (pracowitość, wytrwałość, praca nad sobą). Zdolności mogą być także wrodzone.

Wyróżniamy zdolności ogólne, do których zaliczamy inteligencję, spostrzegawczość, wyobraźnię, wyuczalność (zdolność do uczenia się), zręczność (sprawność ruchową) oraz specjalne np. zdolności matematyczne, językowe, plastyczne, muzyczne, techniczne, sportowe czy organizacyjne. Zakłada się przy tym wzajemne powiązania, gdyż wykonywanie działalności specjalistycznej równocześnie rozwija zarówno zdolności specjalne, jak i zdolności ogólne.



Przy wyborze zawodu ważne jest aby uzdolnienia (zdolności) pokrywały się z naszymi zainteresowaniami. Może zdarzyć się bowiem, że ktoś pasjonujący się pisaniem poezji czy opowiadań, nie przejawia w tym kierunku uzdolnień. Powinien wówczas traktować to tylko i wyłącznie jako *hobby*. Nie powinien zaś wybierać zawodu, w którym umiejętność ta odgrywa pierwszoplanową rolę, ponieważ nie osiągnie sukcesu. Zdolności

przyczyniają się do rozwoju naszych zainteresowań. Jest to prawidłowość bardziej oczywista niż sytuacja odwrotna, w której zainteresowania przyczyniają się do rozwoju uzdolnień.

Zdolności spełniają ważną rolę w życiu człowieka. Decydują o naszych powodzeniach bądź niepowodzeniach, o sukcesach i zadowoleniu z wykonywanej pracy. Decydują również o przynależności do takich grup jak np. twórcy, artyści, naukowcy. Jednakże same zdolności nie zapewnią nam sukcesów w życiu zawodowym.³⁴

Temperament

Temperament to właściwość w dużym stopniu różnicująca ludzi. To charakterystyczna dla danej osoby i uwarunkowana biologicznie siła oraz szybkość reagowania. To cecha wrodzona i w bardzo niewielkim stopniu ulega zmianom w wyniku oddziaływania czynników zewnętrznych. Niektórzy są wytrwali, zdolni do długotrwałej pracy, inni są niecierpliwi i szybko się męczą. Ktoś reaguje spokojnie na trudne sytuacje, inny zaś gwałtownie, wybuchowo.³⁵

Najbardziej znana jest typologia temperamentów stworzona przez Galena na podstawie poglądów Hipokratesa. Wyróżnił on 4 typy temperamentu: choleryk, sangwinik, melancholik, flegmatyk. Nazewnictwo ma tutaj niewielkie znaczenia, istotne są natomiast parametry poszczególnych składowych temperamentu tj. siła procesu pobudzania i hamowania, ruchliwość procesów nerwowych oraz równowaga tych procesów.

Siła procesu pobudzania będzie przejawiała się w zdolności do wytrzymania długotrwałego, ale silnego pobudzenia. Siła procesu hamowania jest cechą, która pozwala na powstrzymywanie się od pewnych czynności. Jeśli nasz temperament spełnia te warunki, to możemy wykonywać zawody wymagające zarówno wysiłku fizycznego, jak i psychicznego. Pod pojęciem równowagi należy rozumieć stosunek siły procesu pobudzania do siły hamowania. Równowaga jest niezbędna w zawodach wymagających odpowiedzialności, częstych kontaktów z ludźmi

34 — Na podstawie <http://www.profesor.pl/publikacja.9036,Artykuly,Czynniki-gwarantujace-wlasciwy-wybor-zawodu> — dostępne na 24.06.2013

35 — na podstawie Filipczyk A., Soliwoda A., „Poradnik dla osób wybierających zawód”, <http://www.doradca.up.gov.pl/pliki/Poradnik.pdf> — dostępne na 24.06.2013r.

(lekarz, nauczyciel, pielęgniarka, opiekunka dziecięca). Gdy równowaga jest mała, nie powinniśmy wybierać zawodów, w których jesteśmy narażeni na stres czy presję czasu.

Ruchliwość procesów nerwowych polega na zdolności układu nerwowego do szybkiej zmiany procesu pobudzania w proces hamowania i odwrotnie. Jeśli poziom ruchliwości jest duży to wskazane są zawody o charakterze społecznym (lekarz, pielęgniarka, fryzjer, instruktor terapii zajęciowej), jeśli zaś niski (lubimy ciszę, spokój, jesteśmy cierpliwi i staranni) to wybierzmy zawód np. programisty, ekonomisty, laboranta, kreślarza.

Po przeanalizowaniu tych czynników można więc:

- ustalić rodzaj naszego temperamentu,
- odnieść parametry temperamentu do wymagań interesujących nas zawodów.³⁶

Cechy charakteru

Charakter obok temperamentu stanowi jeden z istotnych wymiarów naszej osobowości. Jest to cały wachlarz cech, które posiadamy w mniejszym, bądź większym stopniu. Cech zarówno pozytywnych, takich jak np.: prawdomówność, odpowiedzialność, pracowitość, ambicja, jak i też negatywnych np.: złośliwość, lenistwo, niezdyscyplinowanie.

Charakter poznajemy poprzez obserwację stosunku do samego siebie, do innych ludzi, do pracy czy wykonywanych zadań. Dobre cechy charakteru są pożądane do wykonywania każdego zawodu, a w niektórych są bezwzględnie konieczne. Warto wiedzieć, że cechy charakteru określają zachowanie się człowieka i jednocześnie różnicują ludzi. Jeśli ktoś jest komunikatywny, odpowiedzialny, uczynny, lubi pomagać innym powinien wybrać zawód, w którym będzie pracował z innymi ludźmi (np. lekarz, nauczyciel). Natomiast jeśli jest cierpliwy, lubi porządek i zdyscyplinowanie, dokładnie wykonuje polecenia to doskonale sprawdzi się w zawodach administracyjno-biurowych czy księgowych.

System wartości

System wartości należy do podstawowych przekonań człowieka. Wartości (czyli coś ważnego, mającego duże znaczenie) są wyznacznikiem priorytetów, standardów postępowania. System naszych wartości zbudowany jest hierarchicznie, a więc jedne wartości są ważniejsze od innych, mają wyższą rangę. Hierarchia ta nie musi być stała, może ulegać zmianom.

W procesie kształtowania się systemu wartości każdego człowieka bardzo ważną rolę pełnią rodzice, którzy oddziałują na dziecko poprzez postawy rodzicielskie. To właśnie w dzieciństwie w ścisłym środowisku rodzinnym powstaje najmocniejszy fundament zasad i wartości. W miarę dojrzewania wpływ na wyznawany system wartości ma otoczenie, w którym przebywamy, czyli koledzy, znajomi. Ponadto obecnie jest wiele czynników mających niewątpliwą wpływ na wyznawane przez nas wartości. Można do nich zaliczyć ciągle zmieniającą się sytuację społeczną, duże tempo zmian, nowe zjawiska takie, jak: rosnące bezrobocie, wzmożoną migrację, lepszy dostęp do nauki i informacji, ogromną powszechność środków masowego przekazu, w tym Internetu.

Ocena własnej hierarchii wartości pozwala na określenie prawidłowych wyborów życiowych oraz służy rozwinięciu naszej samoświadomości przydatnej m.in. przy wyborze zawodu. Istnieje ścisły związek między wyznawanym systemem wartości, potrzebami, kompetencjami,

36 — Na podstawie A.Paszkowska-Rogacz, E.Wojtowicz, Doradztwo zawodowe w praktyce — poradnik dla doradców zawodowych z wykorzystaniem narzędzia TalentGame Warszawa 2012 str. 18-20

a obieranym rodzajem kariery zawodowej. Dla niektórych z nas najważniejsze są pieniądze albo kompetencje, dla innych zaś bezpieczeństwo bądź relacje międzyludzkie.³⁷

Stan zdrowia

Stan zdrowia ma, podobnie jak wymienione wcześniej czynniki, bardzo duże znaczenie przy wyborze zawodu. Poznanie swojego stanu zdrowia wraz z poznaniem przeciwwskazań do wykonywania danego zawodu pozwoli nam uniknąć niewłaściwych wyborów w tym zakresie. Niektóre zawody stawiają większe wymagania pod względem rozwoju fizycznego (np. praca w górnictwie, hutnictwie), w innych zaś postura fizyczna ma mniejsze znaczenie, a ważne są zmysły (np. dobry wzrok u zegarmistrza, dobry słuch u kierowcy czy stroiciela instrumentów muzycznych), odporność na warunki atmosferyczne (zawody budowlane), brak uczuleń (np. na chemikalia u technika chemika).



O tym, czy stan fizyczny, stopień sprawności, skłonność do chorób są przeciwwskazaniem do obranego zawodu może zdecydować tylko lekarz. Dlatego zawsze wybierając np. szkołę ponadgimnazjalną, kierunek studiów czy przed przyjęciem do pracy musimy udać się do lekarza, aby stwierdził, czy nasz stan zdrowia umożliwia wykonywanie wybranego zawodu.

Kolejny krokiem właściwego, świadomego wyboru zawodu jest przeanalizowanie czynników zewnętrznych. Do najważniejszych z nich można zaliczyć poznanie zawodów, poznanie ścieżek kształcenia oraz zdobycie informacji o rynku pracy.

Poznanie zawodów

Poznanie zawodu to zgromadzenie informacji o środowisku pracy, zadaniach i czynnościach, narzędziach pracy, możliwościach zatrudnienia, wymaganiach psychofizycznych, przeciwwskazaniach do wykonywania danego zawodu. Bardzo często mamy tylko wyobrażenia o pracy w danym zawodzie, mogą one jednak odbiegać od rzeczywistej specyfiki pracy. Dlatego warto dogłębnie sprawdzić, jak wygląda praca w interesującym nas zawodzie. Wiedzę tę można zdobyć na wiele sposobów. Najprostszym jest zapytanie członków rodziny czy znajomych o ich opinie na temat wykonywanego zawodu. Można również skorzystać z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności opracowanej przez MPiPS, profesjonalnych Przewodników po zawodach, zawierających wszystkie wcześniej wymienione informacje uzupełnione o ścieżki kształcenia, Teczki informacji o zawodzie, ulotek o zawodach, specjalistycznych programów komputerowych, bądź przeglądając strony internetowe.

Poznanie ścieżek kształcenia

Niezmierznie ważnym jest także zapoznanie się z systemem edukacji i specyfiką poszczególnych szczebli kształcenia. Niektóre zawody wymagają zdobycia wykształcenia na

37 — Na podstawie A.Paszkowska-Rogacz „Wartości i cele życiowe jednostki a wybór kariery zawodowej”, http://www.doradca-zawodowy.ecorys.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=70&Itemid=44 — dostępne na 24.06.2013

poziomie studiów (np. prawnik), inne zaś możemy wykonywać kończąc kursy zawodowe (np. fryzjer). Dlatego istotnym jest poznanie lokalnej sieci szkół ponadgimnazjalnych, uczelni wyższych oraz instytucji szkolących. Informacje takie można znaleźć m.in. w różnego rodzaju informatorach (np. Informator dla maturzysty), lokalnej prasie (np. ogłoszenia o naborze o różnych typów szkół) czy też Internecie (np. www.edu.info.pl). W trakcie poszukiwania tych informacji można odkryć różne drogi dojścia do wybranego zawodu.

Informacje o rynku pracy

Do informacji o rynku pracy można zaliczyć dane o zatrudnieniu i bezrobociu oraz o możliwościach przekwalifikowania się. Jeżeli będziemy dysponować wiedzą dotyczącą szans zatrudnienia oraz ewentualnych zagrożeń związanych np. z dużą podażą pracowników posiadających wykształcenie i doświadczenie w określonym zawodzie, to będzie nam łatwiej zaplanować swoją przyszłość zawodową. Mówiąc prościej musimy wiedzieć: jak wygląda nasz lokalny rynek pracy (poziom bezrobocie, ilość przedsiębiorstw) czy pracę w wybranym przez nas zawodzie dostaniemy w miejscu zamieszkania, czy też będziemy musieli brać pod uwagę zmianę miejsca zamieszkania, jakie zawody zanikają, a jakie są przyszłościowe. Informacje takie możemy uzyskać przede wszystkim ze stron internetowych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, urzędów pracy (powiatowych, wojewódzkich) czy też urzędu statystycznego.

Podsumowując można stwierdzić, że czynników istotnych przy wyborze zawodu jest bardzo dużo. Po ich dogłębnym poznaniu, należy je wszystkie ze sobą skonfrontować, a następnie w pełni świadomie podjąć decyzję o wyborze zawodu. Tak, aby w przyszłości podjąć satysfakcjonującą pracę. Pamiętajmy jednak o tym, że im bardziej praca będzie odbiegała od naszego profilu osobowości, predyspozycji oraz naszych potrzeb i wartości, tym więcej wysiłku będziemy musieli włożyć w jej wykonanie. Znacznie szybciej grozi nam wtedy wypalenie zawodowe, frustracja i poczucie braku satysfakcji z życia zawodowego.³⁸

Opracowanie: Hanna Komorowska

38 — Na podstawie Nowicka A., „Czym kierować się przy wyborze zawodu”, <http://neshealthcare.pl/czym-kierowac-sie-przy-wyborze-kariery-zawodowej/> — dostępne na 24.06.2013r.

Bibliografia:

1. Na podstawie A.Paszkowska-Rogacz, E. Wojtowicz, *Doradztwo zawodowe w praktyce — poradnik dla doradców zawodowych z wykorzystaniem narzędzia*, TalentGame, Warszawa 2012 str. 18-20

Netografia:

1. <http://encyklopediaksiazek.cba.pl/Wiki/index.php?title=Seneka>
2. Breś A., *Czynniki ważne przy planowaniu kariery zawodowej*, <http://www.metis.pl/content/view/204/32/>.
3. Podoska-Filipowicz E., *Uwarunkowania kariery zawodowej*, <http://edukator.koweziu.edu.pl/index.php/archiwum/213-215>
4. Filipczyk A., Soliwoda A., *Poradnik dla osób wybierających zawód*”, <http://www.doradca.up.gov.pl/pliki/Poradnik.pdf>
5. Nowicka A., *Czym kierować się przy wyborze zawodu*, <http://neshealthcare.pl/czym-kierowac-sie-przy-wyborze-kariery-zawodowej/>
6. Na podstawie <http://www.profesor.pl/publikacja,9036,Artykuly,Czynniki-gwarantujace-wlasciwy-wybor-zawodu>
7. Na podstawie Filipczyk A., Soliwoda A., *Poradnik dla osób wybierających zawód*, <http://www.doradca.up.gov.pl/pliki/Poradnik.pdf>
8. A.Paszkowska-Rogacz, *Wartości i cele życiowe jednostki a wybór kariery zawodowej*, http://www.doradca-zawodowy.ecorys.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=70&Itemid=44 –
9. Nowicka A., *Czym kierować się przy wyborze zawodu*, <http://neshealthcare.pl/czymkierowac-sie-przy-wyborze-kariery-zawodowej/>

NOWE TRENDY W PLANOWANIU KARIERY ZAWODOWEJ

Nowoczesne podejście do kariery zawodowej jako ścieżki rozwoju zawodowego polega na zaplanowaniu jej oraz wytyczeniu przez daną osobę celu bądź celów, które zamierza ona osiągnąć w trakcie pracy zawodowej. Nie może się to jednak odbywać bez nieustannego analizowania zmian i procesów, jakie zachodzą na współczesnym rynku pracy. Przy podejmowaniu decyzji zawodowych należy brać pod uwagę wszystkie aktualnie zachodzące zjawiska społeczno — gospodarcze, które znacząco będą wpływać i modyfikować nasze plany oraz wyznaczać zakres niezbędnych kompetencji, które będziemy musieli zdobyć. Bardzo trudno jest jednoznacznie określić globalną wizję rynku pracy w przyszłości, gdyż powstające rynki są ograniczone i nietrwałe.

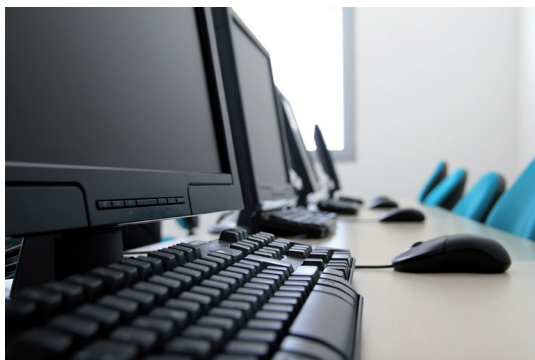
O ile w niektórych zawodach pracodawcom trudno jest znaleźć dobrego pracownika i nic nie wskazuje, aby w najbliższym czasie uległo to zmianom, o tyle w innych rzeczywiście możliwa jest recesja i wzrost bezrobocia. Pracodawcy mają trudności ze znalezieniem ludzi z odpowiednimi kwalifikacjami, którzy nie tylko mają wiedzę, ale też potrafią ją wykorzystać. Przedsiębiorcy wymieniają trudność znalezienia pracowników o potrzebnych im kompetencjach jako jedną z głównych barier rozwoju swoich firm.³⁹ Niewątpliwie konieczne staje się lepsze przystosowanie do wymogów związanych ze zmiennością pracy i ról zawodowych i przygotowanie się także na okresy bezrobocia. Dynamiczne zmiany na rynku pracy powodują, że człowiek nie może wiązać swojej kariery zawodowej tylko z jednym wyuczonym zawodem. Dzisiejszy rynek pracy wymusza na nas konieczność zdobywania wciąż nowych, innych umiejętności i elastycznego dostosowywania się do jego potrzeb. Przede wszystkim zaś trzeba samemu wziąć odpowiedzialność za własną przyszłość zawodową i zrozumieć, że kariera wymaga nieustannego inwestowania w siebie, w dalsze kształcenie i doskonalenie posiadanych już umiejętności. Na nic zda się sam dyplom czy świadectwo ukończenia szkoły, jeśli nie będziemy stale aktualizować posiadanej wiedzy. Nie ma efektywnego zarządzania karierą zawodową bez uwzględnienia konieczności kształcenia ustawicznego.

Kariera dziś to doskonalenie swoich kwalifikacji, umiejętności, poszerzanie wiedzy tak, aby nasza wartość na rynku ciągle rosła. Specjaliści podkreślają, że nowy sposób pojmowania kariery polega na nieustannej analizie tego, co się dzieje w otoczeniu biznesowym. Wybór określonego kierunku studiów, czy szkolenia nie powinien opierać się na tym, co teraz jest poszukiwane na rynku pracy, ale co prawdopodobnie będzie przydatne w dalszej perspektywie czasowej, za kilka czy kilkanaście lat. Stąd też kluczowe wydają się takie cechy, jak: umiejętność planowania długofalowego, szerokie horyzonty i zdolność do podejmowania ryzyka. Planowanie kariery nie może być oczekiwaniem na to co może się zdarzyć, ale wymaga przedsiębiorczości i wzięcia sprawy we własne ręce.

W gospodarce opartej na wiedzy pewne cechy psychologiczne jednostki, a także wiedza i konkretne umiejętności stają się kluczowe dla odniesienia sukcesu. Obecnie obserwuje się zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników wysoko wykwalifikowanych, wszechstronnie uzdolnionych, władających biegle kilkoma językami, o doskonałej kondycji psychofizycznej. Z raportu Banku Światowego „Skills, not Just Diplomas”⁴⁰ wynika, iż pracodawcy szukają wśród pracowników osób o wysoko rozwiniętych umiejętnościach komunikacyjnych

39 — http://pkpplewiatan.pl/wydawnictwa/_files/publikacje/Kwalifikacje_dla_potrzeb_pracodawc_w_web.pdf — dostępna 6.06.2013

40 — http://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/101411_FullReport.pdf — dostępna 3.06.2013



i poznawczych, którzy poradzą sobie z wykonywaniem zadań nierutynowych; spada natomiast zapotrzebowanie na pracowników wykonujących rutynowe i manualne czynności. Wśród najczęściej wymienianych umiejętności, na które jest zapotrzebowanie, znajdują się takie kompetencje, jak umiejętność wykorzystania wiedzy w praktyce, umiejętność rozwiązywania problemów czy umiejętność pracy w grupie.

Oczekiwania pracodawców mogą się różnić w zależności od rodzaju branży i rodzaju oraz wielkości firmy. W organizacjach mniejszych bardziej poszukiwani są pracownicy wszechstronni, doświadczeni i elastyczni, którzy poradzą sobie z wieloma różnymi zadaniami w obrębie jednego stanowiska pracy. Im większa firma, tym większa specjalizacja i bardziej poszukiwane są u pracowników umiejętności pracy w zespole (współpracy, komunikacji, odpowiedzialności za powierzony odcinek pracy). Wszechobecna informatyzacja sprawia, że dostęp do wiedzy jest właściwie nieograniczony. W związku z tym, pracownicy muszą sobie dobrze radzić z nowoczesnymi technologiami oraz posiadać umiejętność wykorzystania swojej wiedzy w praktyce. Zmienia się także forma świadczenia pracy i zatrudnienia — wiele osób pracuje zdalnie, a efekty swojej pracy przysyła z miejsca aktualnego pobytu. Takie świadczenie pracy wymaga: samodzielności, terminowości, odpowiedzialności oraz umiejętności dobrej organizacji i planowania.

Jednocześnie rozwijająca się polska gospodarka potrzebuje specjalistów — przede wszystkim absolwentów szkół zawodowych, techników i uczelni wyższych kształcących na kierunkach technicznych. Coraz więcej młodych ludzi, chcąc sprostać oczekiwaniom i potrzebom pracodawców, decyduje się na kierunki politechniczne i zamawiane zwiększające prawdopodobieństwo zatrudnienia, takie jak: budownictwo, informatyka, inżynieria środowiska, mechanika i budowa maszyn, automatyka i robotyka czy biotechnologia. Jak wynika z raportu Bilans Kapitału Ludzkiego 2012, który powstał przy współpracy PARP i Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego absolwenci kierunków ścisłych, a zwłaszcza tych z listy „zamawianych” przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego łatwiej zdobywają pracę niż ich rówieśnicy. Odsetek bezrobotnych z dyplomem budownictwa, informatyki czy matematyki jest dużo niższy niż ogół osób znajdujących się bez pracy w Polsce. Odsetek bezrobocia wśród absolwentów tych kierunków z ostatnich 10 lat to około 5%⁴¹. Pamiętać jednak należy, że grupa absolwentów kierunków zamawianych jest jednak niejednorodna i sytuacja ich na rynku pracy może się różnić w zależności od ukończonego kierunku. Nie wszyscy studenci kierunków określonych jako strategiczne są w tak samo dobrej sytuacji. Perspektywy zatrudnienia absolwentów kierunków zamawianych takich jak inżynieria środowiskowa czy ochrona środowiska nie są wcale optymistyczne.

Nie ulega wątpliwości, że bardzo trudno jest w obliczu tych wszystkich zmian nadażyć za potrzebami rynku pracy. Należy brać pod uwagę fakt, że za parę lat rynek pracy może nasycić

41 — <http://www.nauka.gov.pl/ministerstwo/aktualnosci/aktualnosci/arttykul/z-dyplomem-latwiej-o-prace/> dostępna 3.06.2013

się specjalistami, których brakuje dzisiaj. W związku z tym, podejmując decyzje edukacyjne należy kierować się aktualnymi tendencjami na rynku pracy i zdobywaniem kompetencji uniwersalnych, które się nie zdezaktualizują, i które można zastosować w różnych obszarach, np. umiejętności komunikacyjne czy językowe.

Dlatego najlepiej zacząć myśleć o swojej karierze zawodowej jak najwcześniej jeszcze w trakcie nauki w szkole średniej i planować ją zawsze o kilka lat do przodu. Przy zastanawianiu się nad możliwymi wariantami kariery zawodowej, wskazane jest oprócz poznania oczekiwań pracodawców i aktualnych tendencji na rynku pracy, także przeanalizowanie takich czynników jak: własne indywidualne predyspozycje, zdolności, umiejętności, posiadana wiedza. Przydatny może być tu kontakt z doradcą zawodowym, który pomoże w uporządkowaniu tych informacji, zrobieniu bilansu mocnych i słabych stron oraz zaplanowaniu ścieżki kariery biorąc pod uwagę wszystkie te czynniki.

Reasumując, aby funkcjonować na dzisiejszym rynku pracy z sukcesem trzeba być otwartym i gotowym do podejmowania większego ryzyka, stale monitorować rynek pracy i starać się przewidywać kierunki rozwojowe w gospodarce oraz akceptować i samodzielnie kreować zmiany dotyczące kariery zawodowej.

Opracowanie: Małgorzata Sinior

Netografia:

1. <http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/wpis.624> — dostępna 3.06.2013
2. http://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/101411_FullReport.pdf — dostępna 3.06.2013
3. <http://www.nauka.gov.pl/ministerstwo/aktualnosci/aktualnosci/artukul/z-dyplomem-latwiej-o-prace/> — dostępna 6.06.2013
4. http://pkpplewiatan.pl/wydawnictwa/_files/publikacje/Kwalifikacje_dla_potrzeb_pracodawc_w_web.pdf — dostępna 6.06.2013.

BĄDŹ INŻYNIEREM SWOJEJ KARIERY...

Wiele osób chciałoby zaplanować swoją karierę zawodową; niemalże zbudować ją tak jak się buduje budynek czy metro. Czy jest to możliwe? Na co warto zwrócić uwagę podczas planowania kariery zawodowej?

Na pewno istotnym elementem planu będzie wykształcenie. Jak pokazują badania firmy Hewlett Packard⁴², rodzice młodych Polek i Polaków najchętniej widzieli by swoje pociechy na studiach prawniczych. Zostawienie wyboru wykształcenia rodzicom spowodowałoby, że duży odsetek społeczeństwa Polski stanowiliby również lekarze i przedsiębiorcy. Głównymi czynnikami motywującymi wybór takich

a nie innych kierunków rozwoju jest sytuacja na polskim rynku pracy (podaż i popyt na określone kwalifikacje, wykształcenie) a także zarobki i tzw. prestiż danego zawodu. Interesującym wynikiem badania jest wskazanie kolejnych zawodów wybieranych przez rodziców dla dzieci – są to twórcze zawody takie jak grafik, fotograf czy muzyk.

Wyniki badań znajdują swoje odzwierciedlenie w mało pozytywnym stwierdzeniu: „obyś cudze dzieci uczył” – jedynie 2 procent ankietowanych widziałoby swe dziecko w roli nauczyciela.

Oczywistym jest, że obecne czasy nie ułatwiają realizacji dotychczasowego, znanego świetnie z przeszłości modelu kariery zawodowej. Nie można liczyć na stałe (aż do emerytury) zatrudnienie w jednej firmie. Coraz trudniejszym jest niemal dożywotnia praca w jednym mieście czy nawet regionie. Coraz częściej trzeba brać pod uwagę wyjazd zagraniczny. Planowanie, a następnie realizacja przyjętej drogi zawodowej wymaga posiadania wiedzy i cech osobowościowych ułatwiających wdrażanie, realizację planów. Do cech tych należy na przykład elastyczność przejawiająca się

w akceptacji zmiany (właściciela firmy czy stanowiska, zakresu obowiązków)

i szybkim przystosowaniu się do nowych warunków. Bardzo przydatne są także uniwersalność (a zatem następuje odejście od modelu jednowymiarowego specjalisty) oraz otwartość na zdobywanie nowych umiejętności.

Jak zatem wygląda „dopasowanie” pracowników do potrzeb pracodawców w Polsce? Niestety, niezbyt różowo - i to niezależnie czy odnosimy się do kwalifikacji zawodowych czy kwestii osobowościowych.⁴³ Mimo upływu lat od przemiany ustrojowej, nadal trwa na rynku pracy sytuacja niedopasowania strukturalnego. Zjawisko to potwierdzają chociażby dane pochodzące z Publicznych Służb Zatrudnienia; przykładem może być (dla województwa łódzkiego) branża sprzedaży



42 — <http://kariera.pb.pl/3192795,2043,dziecko-badz-prawnikiem> dostęp 30.09.2013r.

43 — http://www.hrk.pl/pl/home/moja_kariera/rozwoj_zawodowy/Strategia_kameleona.aspx dostęp 30.09.2013r.

a dokładniej liczba ofert pracy na stanowisko sprzedawcy. Z jednej strony Powiatowe Urzędy Pracy pozyskują stosunkowo dużo ofert pracy w tym obszarze; z drugiej, liczba osób bezrobotnych deklarujących posiadanie takich kwalifikacji nie maleje. Mając na względzie zaś czynniki osobowościowe, należy wskazać niechęć wielu pracowników (a także tych osób, którzy zatrudnienia poszukują) pracowników do podejmowania ryzyka (również tego związanego z przeniesieniem na inne stanowisko pracy czy zmianą pracy). Takie ograniczenia często dotyczą osoby dojrzałe, osoby z grupy 50+. Również niska mobilność zawodowa nie ułatwia naszym rodakom realizować swojej ścieżki kariery zawodowej. Ba, można rzec, że osoby świadomie realizujące zaplanowany wcześniej scenariusz rozwoju zawodowego stanowią nieliczny odsetek wszystkich pracujących i zdolnych do podjęcia zatrudnienia. Dlatego, tak ważnym staje się przy planowaniu kariery zawodowej otwarty umysł, elastyczność i konsekwencja w dążeniu do celu.

Paradoksalnie, obecna sytuacja ma swoje dobre strony, zmuszając niejako do dbania o rozwój zawodowy – czasami bardzo wszechstronny. Świadomość możliwości wystąpienia sytuacji konieczności zmiany pracy (z różnych, czasem niezależnych przyczyn) sprzyjać powinna większej otwartości na zmiany. Może to wynikać na przykład z niedopasowania (osobowościowego, temperamentalnego czy też braku predyspozycji zawodowych) do pracy na określonym stanowisku czy też do wykonywania określonych zadań zawodowych. Podjęte we wcześniejszym okresie życia błędne, nietrafne decyzje edukacyjno-zawodowe (na przykład pod wpływem innych osób podczas doradztwa) można spróbować skorygować w okresie późniejszym, co w konsekwencji doprowadzić może do odnalezienia, zbudowania bardziej adekwatnej drogi zawodowej.

Przygotowując się do nakreślenia planu rozwoju zawodowego, ścieżki kariery warto zacząć od analizy swojej osoby – mocnych ale i słabych stron. Warto też spróbować określić obszary w jakich czujemy się komfortowo ale też i tych, w których nie czujemy się zbyt dobrze. Istotnym (i bardzo przydatnym) jest przyjęcie pisemnej formy powyższych informacji. Działanie takie nie tylko ułatwi weryfikację

i modyfikację opracowanego planu w przyszłości ale też pozwoli zachować

„w pamięci” wyniki analizy. Bardziej dociekliwi „inżynierowie kariery”, mogą spróbować poszerzyć zakres przeprowadzanego rozpoznania własnej osoby do pełnej analizy SWOT, której ideą jest „poznanie słabych i mocnych stron na tle istniejących szans i zagrożeń”⁴⁴. Wiedzę tę można (i powinno się) wykorzystać do określenia bądź zmodyfikowania stawianych sobie celów zawodowych. Oczywiście, cele te w sposób naturalny będą przecinać się (lub łączyć) z celami tzw. sfery prywatnej.



44 — <http://poradnik-kariery.monsterpolska.pl/rozwoj-zawodowy/wyksztalcenie-i-szkolenia-zawodowe/analiza-swot/article.aspx> dostęp 30.09.2013r.

Kolejnym krokiem będzie określenie planu etapów służących osiągnięciu postawionych celów. Warto tu „podeprzeć” się metodologią stosowaną

w zarządzaniu projektami. Wprawdzie takie działanie może wydawać się bardzo skomplikowane ale wcale tak trudnym do wdrożenia nie jest. Kluczowymi elementami mogącymi mieć zastosowanie w planowaniu własnej kariery (choć nie tylko)

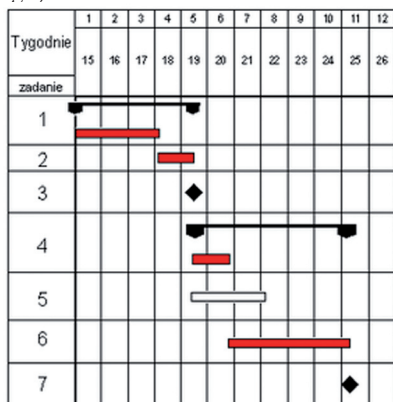
a zapożyczonymi z zarządzania projektami, będą:

- Diagram (wykres) Gantta,
- Zadanie krytyczne,
- Kamień milowy.

Kamieniem milowym będzie takie zdarzenie, zadanie o charakterze jednorazowym warunkujące przejście do następnej fazy. Zdarzenie takie pozwala też monitorować przebieg procesu – w tym przypadku realizacji planu kariery zawodowej. Przykładem będzie osiągnięcie awansu zawodowego.

Zadaniem krytycznym nazywa się takie zdarzenie, którego ukończenie jest niezbędne dla dalszej realizacji planu, projektu kariery zawodowej. Przykładem może być zdanie egzaminu pozwalającego na wykonywanie danego zawodu (np. Lekarski Egzamin Praktyczny).

Diagram Gantta (mało kto wie, że pierwsze narzędzie tego typu stworzył Polak – Karol Adamiecki⁴⁵, który co ciekawe ukończył Wyższą Szkołę Rzemieślniczą w Łodzi) to graficzne odwzorowanie w czasie zaplanowanych zadań. Na takim diagramie umieszcza się także kamienie milowe oraz zadania krytyczne. Poniżej przedstawiamy przykładowy diagram Gantta (za: wikipedia.org⁴⁶).



Powyższe działania mają charakter pomocniczy; ich zadaniem jest ułatwiać osiągnięcie zaplanowanego celu. Należy jednak zwrócić uwagę (ponownie) na kwestie elastyczności. Świadome kreowanie własnej kariery uwzględniać powinno również alternatywne ścieżki rozwoju zawodowego; być może warto ukierunkowywać swój rozwój na własnej uniwersalności oraz aktywności na rynku pracy. Jednakże, jak píše Dorota Pisual „nawet

45 — http://pl.wikipedia.org/wiki/Diagram_Gantta dostęp 30.09.2013r.

46 — http://pl.wikipedia.org/wiki/Plik:Gantt_przyklad_2.PNG dostęp 30.09.2013r.

najlepiej skonstruowany plan działania nie przyniesie sukcesu, jeżeli jego autor nie będzie go konsekwentnie i systematycznie realizował, dlatego w fazie realizacji planu należy:

- dopasować przeanalizować inne cele życiowe pod kątem planu kariery,
- ustalać szczegółowe (tygodniowe, dzienne) listy zadań do wykonania,
- kontrolować ich realizację,
- analizować efekty i nanosić ewentualne poprawki (związane z pojawiającymi się szansami i ograniczeniami realizacji planu),
- pracować nad realizacją planu w wyznaczonym czasie (utrzymywanie kontroli czasowej realizowanych działań).⁴⁷

Pracując nad planem kariery warto skorzystać z pomocy specjalistów – doradców zawodowych pracujących w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Na planowanie kariery nigdy nie jest za późno – a biorąc pod uwagę zmiany zachodzące w polskim społeczeństwie (starzenie się polskiej populacji), to być może budowanie kariery zawodowej po 45 roku życia wcale nie będzie w niedalekiej przyszłości aż taką abstrakcją jaką wydawać by się mogło jeszcze wczoraj.

Ścieżka kariery w korporacji

A co jeśli tak naprawdę budowanie ścieżki kariery w korpo to teoria, mrzonka, iluzja? Taką tezę (dość kontrowersyjną) przedstawił Jacek Santorski. Pozwolę sobie oddać głos temu polskiemu psychologowi przedstawiając wyjątek z wywiadu zamieszczonego w miesięczniku *Kariera* w 2009r.:

„Co Pan sądzi o planowaniu kariery czy ścieżkach kariery oferowanych w korporacjach?

JS: Ludzie potrzebują iluzji. Kościoły dzięki temu działają, wróżki, astrologi, zatem mogą i projektanci karier. Moim zdaniem planowanie kariery to jest postawienie wozu przed koniem. Mam potrzeby relacji, bliskości z ludźmi, spełnienia w związkach, mam potrzeby mniejsze albo większe bycia kimś znaczącym, posiadania jakiejś przewagi wśród ludzi, dominowania czy władzy. Mam swoje zainteresowania, pasje, na które trzeba zarobić i takie, których realizacja może się wiązać z zarabianiem pieniędzy. Jeżeli żyję wizją, pasją, relacjami i poszukiwaniem tego, co mnie naprawdę kręci – zachowując przytomność, aby sprawdzać, skąd wezmę na to kasę albo czy z tego może wypływać kasa – to z tego, gdy się na to spojrzy wstecz, można odtworzyć naszą karierę. Ja bym przestrzegał przed myśleniem o karierze jako o czymś, co można zaplanować. Przestrzegam też przed takimi lekturami czy usługami psychologicznymi, gdzie słyszy się: proszę przyjść, zrobię profil Pani osobowości

i razem zaprojektujemy Pani karierę! Ścieżki kariery natomiast są jak obietnica dla niedojrzałego pracownika, gdzie będzie jutro, pojutrze i popojutrze. Ta obietnica jest zazwyczaj zwodnicza i zwłaszcza w dzisiejszych czasach realizowana w zaledwie 10–15%. Ścieżka kariery to nic innego jak iluzja, przy pomocy której wiąże się pracownika z firmą”.⁴⁸

Opracowanie: Bartłomiej Babczyński

47 — Piśula, D., Poradnictwo kariery przez całe życie, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej 2009, s.71

48 — miesięcznik *KARIERA*, nr 13-14/lipiec- sierpień 2009 r.

Bibliografia:

1. KARIERA, miesięcznik, nr 13-14/lipiec- sierpień 2009 r.
2. Pisula, D., Poradnictwo kariery przez całe życie, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej 2009, s.71

Netografia

1. http://www.hrk.pl/pl/home/moja_kariera/rozwoj_zawodowy/Strategia_kameleona.aspx dostęp 30.09.2013r.
2. http://pl.wikipedia.org/wiki/Plik:Gantt_przyklad_2.PNG dostęp 30.09.2013r.
3. <http://poradnik-kariery.monsterpolska.pl/rozwoj-zawodowy/wyksztalcenie-i-szkolenia-zawodowe/analiza-swot/article.aspx> dostęp 30.09.2013r.
4. http://pl.wikipedia.org/wiki/Diagram_Gantta dostęp 30.09.2013r.
5. <http://kariera.pb.pl/3192795,2043,dziecko-badz-prawnikiem> dostęp 30.09.2013r.

PREFERENCJE ZAWODOWE

Tylko praca daje okazję odkryć nam nas samych, pokazać to, czym naprawdę jesteśmy, a nie tylko to, na co wyglądamy.

Joseph Conrad

Wybór zawodu to szereg wielu decyzji w życiu człowieka, rozpoczynający się już w okresie dzieciństwa (od najmłodszych lat ma miejsce kształtowanie postaw, zdolności, umiejętności, pierwsze decyzje edukacyjne) i mogący podlegać wielokrotnym modyfikacjom w ciągu całego życia człowieka, w zależności od jego indywidualnej sytuacji życiowej. Wybór kariery zawodowej nie jest prosty, wymaga świadomej i dogłębnej analizy samego siebie oraz własnej sytuacji. Rozwój zawodowy stanowi ciąg decyzji uwarunkowanych różnymi czynnikami: biologicznymi, psychologicznymi, ekonomicznymi oraz społecznymi. Na wybór ten mają wpływ zarówno czynniki indywidualne, takie jak: inteligencja, temperament i osobowość, zdolności, zainteresowania, stan zdrowia, potrzeby czy wartości, a także czynniki zewnętrzne, takie jak wpływ środowiska rodzinnego, szkoły czy grupy rówieśniczej.



Aby wybór zawodu wiązał się w przyszłości z satysfakcją z pracy, decyzja o wyborze zawodu czy kariery zawodowej musi być dojrzała, przemyślana i zgodna z indywidualnymi preferencjami i predyspozycjami zawodowymi, na które składają się nasze zdolności, umiejętności, zainteresowania i sprawności. To właśnie preferencje i predyspozycje zawodowe, obok kompetencji i osiągnięć, będą decydowały o dopasowaniu osoby do pracy, a co za tym idzie wpływać będą na jakość i efektywność wykonywanej przez nią pracy.

Osoby psychologicznie dopasowane do swej pracy są bardziej zaangażowane, zainteresowane jej treścią i odnoszą więcej sukcesów. Dlatego też ludzie poszukują takiego środowiska pracy, które umożliwi im realizację własnych preferencji, predyspozycji, umiejętności, wartości, a więc takiej która będzie zgodna z percepcją siebie. Praca w środowisku niezgodnym z indywidualnymi potrzebami, rodzić będzie frustrację i wewnętrzny konflikt; niedopasowanie osoby do środowiska pracy jest często przyczyną jej słabego zaangażowania w pracę i niskich osiągnięć, a tym samym braku satysfakcji z pracy. Związek dopasowania zawodowego z zadowoleniem z pracy i życia jest szczególnie silny u osób, dla których kariera zawodowa znajduje się na szczycie hierarchii wartości i stanowi źródło samorealizacji — potwierdzają one to stopniem zaangażowania w pracę. Dopasowanie zawodowe wydaje się także szczególnie istotnie w przypadku ról zawodowych wymagających ściśle określonych predyspozycji osobowościowych i stawiających zadania o wysokim stopniu trudności

ze względu na ilość, stopień skomplikowania czy poziom odpowiedzialności.⁴⁹

Preferencje zawodowe rozumie się jako subiektywne, pozytywne nastawienie i skłonność do wybierania określonych aktywności oraz co za tym idzie konkretnych zawodów. Należy jednak odróżnić preferencje od ugruntowanych zainteresowań zawodowych. Preferencje to inaczej nasze upodobania, tendencje do koncentrowania się na określonych dziedzinach wiedzy czy czynnościach, które są źródłem pozytywnych wzmocnień i stanowią podstawę do



kryształizowania się określonych zainteresowań. Preferencje mają w porównaniu do zainteresowań bardziej pierwotny charakter, nie zawsze zależą od możliwości i zdolności człowieka, mogą być niestałe i podatne na wpływy zewnętrzne (np.: wpływ grupy rówieśniczej). Wybory zawodowe dokonywane tylko i wyłącznie na podstawie osobistych preferencji, bez brania pod uwagę innych czynników, takich jak rzeczywiste zainteresowania, zdolności, kompetencje, cechy osobowe i zachowania, obciążone są wysokim ryzykiem. W takiej sytuacji decyzje zawodowe mogą być pochopne, nietrafne lub mieć charakter „myślenia życzeniowego”. Indywidualne preferencje człowieka mogą dotyczyć preferowania określonego rodzaju oraz sposobu wykonywanych czynności, a także warunków i sytuacji środowiska pracy. Stanowią przyczynek do rozwoju i kształtowania się określonych zainteresowań zawodowych. Zarówno preferencje, jak i zainteresowania zawodowe stanowią istotny składnik osobowości człowieka. Wyróżnia się różnego rodzaju zainteresowania, które powiązane są i w dużym stopniu są zależne od osobistych preferencji, posiadanych zdolności czy kompetencji, np.: zainteresowania językowe, matematyczno-logiczne, percepcyjno-techniczne, społeczne, etc.

Wiele osób nie zawsze potrafi trafnie rozpoznać i w pełni wykorzystać własne indywidualne możliwości rozwojowe. W poradnictwie zawodowym stosowanych jest wiele narzędzi testowych pomagających w analizie potencjału jednostki. Testy psychometryczne mogą stanowić cenne źródło informacji o diagnozowanej osobie, dzięki czemu jej decyzje edukacyjne i zawodowe stają się pewniejsze i bardziej trafne. Prawidłowe rozpoznanie potencjału danej osoby, poprzez określenie preferencji, predyspozycji i zainteresowań zawodowych już we wczesnych etapach rozwoju, umożliwia optymalne zaprojektowanie kariery.

Preferencje zawodowe są wyrazem osobowości człowieka i jego działania, praca zgodna z preferencjami i predyspozycjami nie tylko zwiększa motywację i efektywność pracownika, ale pozwala na realizację indywidualnych potrzeb i warunkuje rozwój osobisty. Zmniejsza ryzyko pojawienia się stresu i innych szkodliwych kosztów psychofizjologicznych, ponadto stanowi podstawę stabilizacji zawodowej człowieka i sprzyja samorealizacji.

Opracowanie: Małgorzata Sinior

49 — <http://rozpoznawanie-predyspozycji.uni.lodz.pl/resources/images/editablePageAttachments/KwestPredZawod-podrecznik.pdf>
— dostępna 30.X.2012

Bibliografia:

1. Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal C. S., *Psychologia Preferencji i Zainteresowań Zawodowych. Przegląd teorii i metod*, MPiPS, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2006
2. Matczak A., Jaworowska A., Ciechanowicz A., Zalewska E., Stańczak J. *Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji. Narzędzie do pomiaru zainteresowań zawodowych*, PTP, Warszawa 2006
3. Nosal C. S., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych. Podręcznik dla doradców zawodowych*, MPiPS, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2007.

Netografia:

1. <http://rozpoznawaniepredyspozycji.uni.lodz.pl/resources/images/editablePageAttachments/KwestPredZawod-podrecznik.pdf> — dostępna 30.X.2012

PRZEPIS NA SUKCES ZAWODOWY

W życiu nie ma przypadków — sukces osiągają ludzie, którzy planują i życie, i sukces!

— na podst. słów Waldemara Uberny⁵⁰

Na pytanie o to „Co jest Twoim marzeniem?” wielu z nas odpowie bez wahania: „Osiągnięcie sukcesu”. Sukces w różnych dziedzinach życia jest wielce pożądanym. Co jednak konkretnie dla nas oznacza? Czym ten sukces jest w sferze zawodowej i co się na niego składa? Na te pytania powinniśmy sobie odpowiedzieć jeszcze zanim zaczniemy działać. Nawet najdoskonalsza receptura nie będzie bowiem skuteczna, jeżeli zabraknie któregoś z podstawowych składników.

Po pierwsze trzeba wiedzieć, czego się chce...

Praca, która jest przyjemnością

Człowiek pragnący rozwijać karierę zawodową powinien przede wszystkim lubić swoją profesję. Jeżeli wypełnianie obowiązków zawodowych nie będzie przynosić zadowolenia, nie należy się spodziewać fajerwerków kreatywności, zaangażowania i zapału do stawiania sobie kolejnych wyzwań. A bez tego sukcesu nie da się osiągnąć. Należy pamiętać również o tym, że bardzo ważna jest pozytywna atmosfera w miejscu pracy i dobre porozumienie w zespole współpracowników.

Reasumując: praca nie może wpływać negatywnie na nasze samopoczucie. W tym wypadku czynnik motywacyjny, jakim jest wynagrodzenie, nigdy nie będzie na tyle mobilizujący, aby stać się impulsem do realizowania kariery i osiągnięcia sukcesu.⁵¹

A teraz wyobraź sobie pracę Twoich marzeń...

Satysfakcjonujące zarobki

Czego by nie powiedzieć o sile motywacyjnej zarobków, stanowią one dosyć istotną kwestię. Jeżeli pracujemy i ponosimy odpowiedzialność za wykonane przez siebie czynności, mamy prawo oczekiwać, że zostaniemy odpowiednio wynagrodzeni. Doświadczeni przywódcy wiedzą, że uaktywnić zespół można poprzez umiejętne nagradzanie wysiłków poszczególnych członków. Wysokość wynagrodzenia, które jest w stanie zadowolić pracownika, to jednak sprawa indywidualna. Wbrew pozorom nadmierne windowanie pensji nie w każdym przypadku wpływa stymulująco na kreatywność i wydajność.

Istnieją jednak inne sposoby motywowania, np. dobre słowo czy pochwała przed całym zespołem. Czy dla Ciebie pieniądze są czynnikiem najbardziej mobilizującym do aktywności w pracy?

50 — www.sentencje.com.pl/sentencje-o-sukcesie.htm, dost. na dzień 18.06.2013r.

51 — Czym jest sukces zawodowy?, <http://obrazymotywacyjne.pl>, dost. na dzień 18.06.2013r.

Motywujące efekty pracy

Jak już wcześniej zostało wspomniane, oprócz wynagrodzenia pieniężnego, gratyfikacją za naszą pracę, może być także uznanie i docenienie przez przełożonych. Trzeba jednak pamiętać o jeszcze jednym, bardzo istotnym czynniku motywującym jakim jest poczucie, że wykonywana przez nas praca jest przydatna.

Każda praca powinna mieć wpływ na rzeczywistość, nawet w drobnym zakresie. Jeśli widzimy, że dzięki odpowiedniemu wykonywaniu swoich obowiązków przysporzyliśmy komuś radości czy powodów do szczęścia, odczuwamy bardzo silną motywację do polepszania swoich wyników.⁵²

Pomyśl, na ile ważne jest dla Ciebie pomaganie innym. Może Twoim powołaniem jest praca dla instytucji dobra publicznego lub fundacji charytatywnych?

Obowiązki na miarę możliwości

Lepiej jest mieć za dużo czy zbyt mało obowiązków? Odpowiedź z pozoru oczywista, w rzeczywistości taka nie jest. Okazuje się bowiem, że zarówno nadmiar, jak i niedobór obowiązków mogą negatywnie oddziaływać na pracowników. Jeżeli nie potrafimy wykonać zleconych zadań lub nie jesteśmy w stanie ich zrealizować z powodu nadmiaru, pojawia się stres i frustracja. Permanentnie odczuwany stres nie tylko skutecznie zabija zadowolenie z pracy, ale również działa demotywująco i powoduje obniżenie poczucia własnej wartości. Podobny efekt występuje, kiedy pracownikowi zostanie powierzony zbyt okrojony zakres obowią-

ków w stosunku do jego możliwości — nuda w pracy powoduje, że traci on inspirację. Jego ambicja maleje, poczucie sensu także.

Zastanów się, jaki zakres obowiązków byłby dla Ciebie optymalny.

Bardzo ważne jest, aby ustalić listę priorytetów czyli tego, na czym Ci najbardziej zależy w kontekście pracy.

Przyszedł czas na zadanie sobie pytania — kim chcesz być, co robić i do czego dojść, czyli na określenie celu, który zamierzasz osiągnąć. Jeżeli znasz odpowiedź — możesz przejść do następnego etapu.



Po drugie należy ustalić, jak się osiągnie cel, czyli zaplanować kolejne kroki...

Dla nikogo nie jest tajemnicą, że aby zrealizować cel — na czym nam przecież bardzo zależy — trzeba dobrze zaplanować poszczególne działania. Można powiedzieć, że planowanie to wybór najodpowiedniejszej ścieżki zawodowej prowadzącej do osiągnięcia sukcesu zawodowego.

⁵² — na podst. artykułu "Czym jest sukces zawodowy?", <http://obrazymotywacyjne.pl>, dost. na dzień 18.06.2013r.

Popatrzmy teraz, co tworzony przez nas plan powinien zawierać:

- **pomysł** czyli bardzo konkretną wizję tego, co chcielibyśmy osiągnąć. To jest podstawa, na której dalej będziemy budować plan,
- **wiedzę o sobie** — określenie naszych preferencji, predyspozycji zawodowych oraz umiejętności i zdolności, a także poznanie słabych i mocnych stron,
- **wiedzę o rynku pracy** — dokładne opisanie otoczenia, w którym chcemy działać, środowiska pracy i dróg awansu zawodowego,
- **strategię działania** — sprecyzowanie, w jaki sposób zamierzamy działać oraz jakimi zasadami będziemy się kierować wcielając plan w życie,
- **harmonogram** — co i kiedy chcielibyśmy zrealizować z uwzględnieniem konkretnych terminów najważniejszych przedsięwzięć.⁵³ Uwaga — harmonogramu należy przestrzegać, gdyż wyznaczenie ram czasowych dyscyplinuje i mobilizuje do działania.

Planowanie wymaga dużej elastyczności, ponieważ na każdym z etapów może się okazać, iż pierwotny pomysł wymaga skorygowania. **Nie obawiaj się wprowadzania zmian** — na tym polega istota dobrego planu: ma być przemyślany i dopasowany do Twoich potrzeb, oczekiwań i możliwości.

Z pewnością już zauważyłeś, że stworzenie własnego, oryginalnego planu sukcesu może okazać się dość trudne. Warto pamiętać, że obiektywne spojrzenie i pomoc innej osoby, bywają w takim przypadku nieocenione. Jeżeli nie czujesz się na siłach, aby samodzielnie sobie z tym poradzić, spotkaj się z doradcą zawodowym. Uzyskasz od niego wsparcie, fachową wiedzę na temat rynku pracy oraz cenne wskazówki dotyczące strategii działania. Ponadto, doradca pomoże Ci w określeniu Twoich preferencji, zainteresowań zawodowych, a także słabych i mocnych stron.

Pamiętaj jednak, że to Ty jesteś architektem swojego sukcesu i tylko Ty podejmujesz decyzje biorąc za nie odpowiedzialność. W końcu to będzie **TWÓJ SUKCES**.

Zatem do dzieła...

Po trzecie — działać...

W naszych wyobrażeniach kariera nabiera coraz intensywniejszych rumieńców. Pora na skonfrontowanie planów z rzeczywistością, bo przecież celu nie osiąga się wyłącznie poprzez teoretyczne rozważania.

Trzeba mieć na uwadze, że aby urzeczywistnić założenia, należy wykazać się samodyscypliną. Realizując plan sami narzucamy sobie zadania do wykonania i sami przed sobą się z nich rozliczamy. Jeżeli nasza determinacja i motywacja będą dostatecznie silne, łatwiej będzie narzucić sobie dyscyplinę w pokonywaniu kolejnych etapów. Z tego też powodu tak ważne jest dokładne opisanie celu i wiara w to, że uda się go



⁵³ — Jóskowiak P., „8 sekretów sukcesu Napoleona Hilla”, wyd. PBC Pro Bussiness Communication&ZloteMysli.pl, Gliwice 2006, str. 16-17

osiągnąć. Nawet jeżeli na naszej drodze pojawią się przeszkody, wizja wymarzonego sukcesu powinna zmotywować do dalszego działania.

Warto również pamiętać, że decyzje najlepiej podejmować w oparciu o rozsądek, a nie tylko o emocje. Gruntowne przemyślenie problemu pomoże wyeliminować ewentualne błędy.

A co z porażkami? Co począć kiedy coś nam jednak nie wyjdzie? Śledząc biografie ludzi sukcesu zauważamy, że sukces osiągają ci, którzy uczą się na swoich błędach, z niepowodzeń potrafią wyciągać wnioski i na ich podstawie zmieniać swoje działania. To jest naturalny proces uczenia się. Niepowodzenia, z których wyciąga się właściwe wnioski na przyszłość jako okazję do lepszego działania następnym razem, prowadzą do sukcesu. Niepowodzeniem jest niespróbowanie...⁵⁴

Jak widać, sekretem udanego przepisu na sukces nie jest sama wiedza, ale umiejętność przełożenia wiedzy na praktykę, a także posiadanie wystarczającej dozy odwagi, żeby podjąć to wyzwanie.

Powodzenia!

Opracowanie: Aneta Knapieńska

Bibliografia:

2. Jóskowiak P., *8 sekretów sukcesu Napoleona Hilla*, wyd. PBC Pro Bussiness Communication&ZłoteMysli.pl, Gliwice 2006

Netografia:

1. *Czym jest sukces zawodowy?*, <http://obrazymotywacyjne.pl>, dost. na dzień 18.06.2013r.
2. www.sentencje.com.pl/sentencje-o-sukcesie.htm, dost. na dzień 18.06.2013 r.

54 — <http://www.sentencje.com.pl/sentencje-o-sukcesie.htm>, dost. na dzień 18.06.2013r

MIND MAPPING W PLANOWANIU KARIERY ZAWODOWEJ

We współczesnym świecie, planowanie kariery zawodowej staje się wymogiem dla każdego, kto chce dobrze funkcjonować na rynku pracy. Proces budowania planu kariery rozpoczyna się od analizy potencjału zawodowego i własnych niedoborów oraz prześledzenia drogi edukacyjnej i doświadczeń zawodowych biorąc pod uwagę osobiste wartości, aspiracje, marzenia wszelkie bariery i przeciwwskazania do realizacji ścieżki kariery, np. ograniczenia zdrowotne, uwarunkowania życiowe. Następnym krokiem, jest wykreowanie i zarysowanie celu głównego, jaki chcemy osiągnąć. Bardzo ważne jest, aby odnaleźć i przeanalizować wszystkie cele do realizacji, zarówno zawodowe, jak i pozazawodowe, które mogą mieć wpływ na ścieżkę kariery. Następnie trzeba te cele zweryfikować i porównać; nadać priorytety w hierarchii ważności, czasem poszukać dodatkowych informacji i wymyślić nowe rozwiązania, jeżeli niektóre z nich wzajemnie się wykluczają. Potem, okaże się, że osiągnięcie niektórych celów będzie ważniejsze od innych, zatem, trzeba je będzie oddzielić od mniej ważnych, pogrupować itd. Planowanie własnej kariery zawodowej, to proces wymagający kreatywnego myślenia, bardzo dynamiczny i rozłożony w czasie, z którego płynące wnioski, podobnie zresztą jak i samo dochodzenie do nich oraz szczegółowe działania do osiągnięcia celów (co zrobić, jak to zrobić i kiedy to zrobić), powinny być zanotowane, dając przejrzystą całość obrazu sytuacji w której jesteśmy i dokąd zmierzamy. Z przytoczonej krótkiej, opisowej analizy wynika, że w sytuacji planowania kariery zawodowej, zwykłe notowanie/rejestrowanie własnych przemyśleń, dokonywane w sposób linearny, np. poprzez proste spisywanie treści w formie ciągu zdań lub wypunktowanie listy myśli w kolejności ich pojawiania się czy też uszeregowanie hierarchicznie i oznaczenie literami bądź cyframi, jest bardzo utrudnione. Zarówno z powodów czysto technicznych (utrudnione spisywanie formułowanych myśli i organizowanie ich), jak i złożoności problematyki związanej z wykreowaniem własnej kariery. Taka linearna technika zapisywania własnych myśli i skojarzeń, utrudnia dopisywanie i uzupełnianie o nowe, pojawiające się pomysły i rozwiązania służące wykreowaniu najlepszego rozwiązania naszego problemu zawodowego. Ponieważ notatki linearne w postaci punktów i wyliczeń trudno jest rozbudować czy uzupełnić, daje nam to fałszywe odczucie, że są zamknięte i kompletne. W konsekwencji nasz umysł nie wykracza poza te granice, co spowalnia i tłumi proces twórczego myślenia.

Ponadto, badania i pogłębiona wiedza o funkcjonowaniu naszego mózgu wskazują, że robiąc notatki linearne nie wykorzystujemy w pełni potencjału możliwości naszego umysłu.

Co to jest *Mind Mapping*?

Bardziej kreatywną metodą w analizowaniu problemów i poszukiwaniu alternatywnych rozwiązań jest technika zwana *Mind Mapping* (w dosłownym tłumaczeniu: mapowanie myśli), opracowana przez T. Buzana; światowej sławy naukowca i autora publikacji dotyczących zagadnień mózgu i technik uczenia się, twórcę m.in. Światowych Mistrzów Pamięci i Mistrzów w Szybkim Czytaniu. *Mind Mapping* to prosty i skuteczny sposób notowania i pobudzania umysłu do twórczych rozwiązań.⁵⁵ To narzędzie dzięki któremu można tworzyć koncepcje, planować, organizować własne pomysły i przemyślenia dotyczące jakiegoś zagadnienia. *Mind Mapping* stwarza możliwość optymalnego wykorzystania naszego umysłu do twórczego myślenia i jednoczesnego notowania tych przemyśleń w formie graficznej (rysunku). Twórcza

55 — <http://mapymysli.com/czy-mind-mapping-ma-zastosowanie-w-biznesie> — dostępny 04 września 2013 r.

metody *Mind Mapping* i inni naukowcy twierdzą, że podczas sporządzania notatek w sposób tradycyjny (linearny), aktywna jest przede wszystkim lewa półkula mózgu, odpowiedzialna za myślenie logiczne, linearność, analizę, słowa i liczby, natomiast, prawa półkula mózgowa nic nie robi z linearnymi zdaniami.⁵⁶

Zalety *Mind Mappingu*

Dzięki użyciu oprócz słów i symboli także kolorów, rysunków oraz efektu trójwymiarowości, pobudzona i uaktywniona zostaje prawa półkula mózgu odpowiedzialna za wyobraźnię, marzenia, postrzeganie przestrzeni, rytm, kolory i tzw. obraz całości (Gestalt). Uruchamiając jednocześnie pracę obu półkul mózgowych, zwiększamy tym samym efektywność pracy naszego mózgu. Sprzyja to twórczemu myśleniu i wielokierunkowemu podejściu do opracowywanego tematu, lepszemu kojarzeniu, przetwarzaniu i zapamiętywaniu pozyskanych informacji związanych z danym zagadnieniem. Tony Buzan twierdzi, cytując „Stosując technikę myślenia twórczego, opartego na mapach myśli, niepomniemie zwiolokrotnisz swoją kreatywność. Twoja wyobraźnia podsunie Ci dwukrotnie więcej pomysłów i rozwiązań, niż w tym samym czasie wygenerowałaby cała grupa podczas tradycyjnej burzy mózgów.....”⁵⁷

Wygląd i treść map myśli są nierozdzielnie związane ze sposobem funkcjonowania naszego umysłu. Wykonywane ręcznie schematy są obrazami, a taka wizualizacja ułatwia zapisywanie informacji mózgowi czyli zapamiętywanie⁵⁸ Ułatwiają również osiągnięcie przejrzystego obrazu całości sytuacji rozpracowywanego tematu oraz bieżące uzupełnianie mapy na kartce o nowe przemyślenia i koncepcje rozwiązań (bez tworzenia nowej notatki). Nasz umysł poszukuje schematów i całości. Wrodzona skłonność umysłu, by dążyć do całości, jest zaspokajana przez strukturę map myśli. Pozwalają one na tworzenie nieskończonych łańcuchów skojarzeniowych „sond”, które z wielu stron wnikają w istotę dowolnego zagadnienia czy problemu, nad którym pracujemy, które nas nurtuje.⁵⁹ Jedną z większych zalet map myśli jest łatwość w przeprowadzaniu powtórek materiałów, szybkie przejście danego zagadnienia i szybkie przypomnienie słów kluczowych prowadzących do celu. Mapy myśli cechuje brak monotonii towarzyszącej procesowi sporządzania tradycyjnych notatek.

Przykładowa Mapa myśli na temat zasad tworzenia Map myśli:⁶⁰



56 — Gruning Ch. „Ucz się łatwiej”, Wydawnictwo JK „Łódź 2010, s.79

57 — Buzan.T. „Mapy Twoich myśli”, Wydawnictwo „Ravi”, Łódź 2004, s 149

58 — Gruning Ch. „Ucz się łatwiej”, Wydawnictwo JK „Łódź 2010, s.81

59 — Gruning Ch. „Ucz się łatwiej”, Wydawnictwo JK „Łódź 2010, s. 35

60 — <http://mapymysliblog.pl/tworzenie-map-mysli/>

Zasady sporządzania Map Myśli

W centralnej części mapy należy umieścić kolorowy rysunek. Od niego powinny odchodzić grube linie z najważniejszymi słowami kluczowymi w postaci wyrazów lub obrazów dotyczących analizowanego przez ciebie głównego problemu/tematu. Od tych linii mogą odchodzić kolejne cieńsze z bardziej szczegółowymi informacjami, a od nich jeszcze następne. Mapy Myśli nie mają żadnych ograniczeń pod względem wielkości sporządzanych notatek. Powinny, według zaleceń autorów tej metody, przyjmować promienistą strukturę, co odzwierciedla sposób myślenia opierający się na tworzeniu ciągu następujących po sobie skojarzeń.⁶¹



Tony Buzan udziela następujących rad tworzenia Map Myśli:⁶²

1. Na środku kartki narysuj związany z tematem kolorowy rysunek używając co najmniej trzech kolorów.
2. Używaj obrazów i symboli na całej przestrzeni mapy.
3. Najważniejsze słowa powinny być najsilniej oznaczone i pisane drukowanymi literami.
4. Słowa powinny biec wzdłuż linii, a te z kolei muszą się z sobą łączyć, aby zachować podstawową strukturę mapy. Na jednej linii może się znajdować tylko jedno słowo lub rysunek.
5. Linie powinny być takiej długości jak słowa.
6. Używaj różnych wielkości i stylów liter.
7. Używaj wielu różnych kolorów.
8. Daj się ponieść swojej wyobraźni „uwolnij swój umysł” — twórz nawet mapy najbardziej abstrakcyjne, absurdalne.
9. Wykreuj swój własny styl tworzenia Map myśli.
10. Umieszczaj na mapie nie tylko same fakty, ale różne problemy i wszelkie nasuwające się z nimi skojarzenia.

Autor metody podkreśla, że nie należy zastanawiać się gdzie należałoby umieścić poszczególne elementy, ani czy w ogóle powinny się one znaleźć na mapie, ponieważ wątpliwości takie znacznie spowolnią sporządzenie mapy. Chodzi o to, aby zapisać wszystko, co nasuwa się nam w związku z zadaniem tematem. Tony Buzan pisze, cytuję „Jeżeli twój umysł bardzo szybko, szybciej, niż potrafisz je zapisać, wpada na różne skojarzenia, postaraj się mu nie przerywać. Każda pauza może sprawić, że nagle zauważysz swój ołówek lub pióro biegające po papierze. Stracisz wówczas koncentrację i natchnienie. Nie kłopotz się o logiczne uporządkowanie zapisków, ponieważ w wielu przypadkach umysł sam się o to zatroszczy. Jeśli tak się nie stanie, pod koniec będzie czas na wprowadzenie poprawek.”⁶³

61 — Źródło: http://pl.wikipedia.org/wiki/Mapa_my%C5%9Bli- dostępny 30 lipca 2013r.

62 — Buzan.T. „Ruszyć głowę”, Wydawnictwo JK, Łódź 2008, s. 102

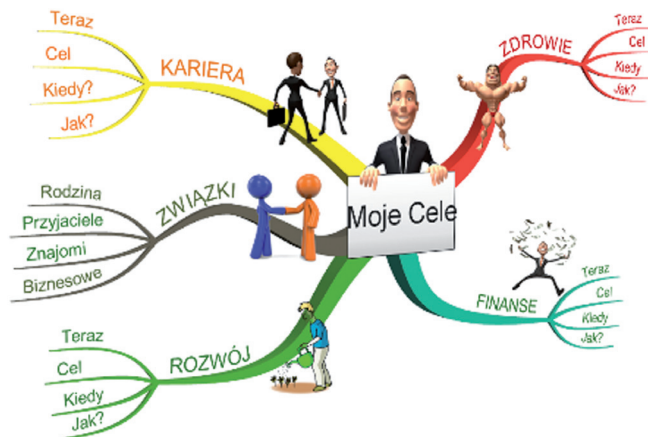
63 — Tamże

Obszary zastosowania metody *Mind Mapping*

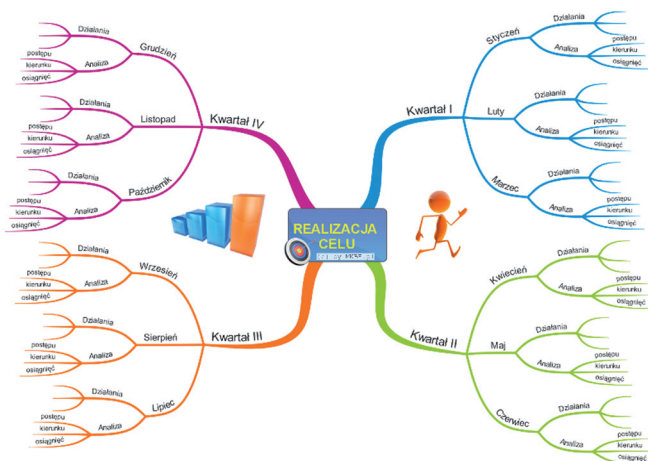
Jedną z większych zalet map myśli jest łatwość w przeprowadzaniu powtórek materiałów i przypominanie. Mapa umożliwia szybkie przejrzanie danego zagadnienia i przypomnienie słów kluczowych, ułatwia robienie notatek ze spotkań, wykładów, przygotowanie prezentacji, zwłaszcza jeżeli używamy do tego celu specjalnego programu komputerowego do *Mind Mappingu* (są już polskie wersje). Jest to metoda przygotowana, polecana, ale też lubiana przez różne grupy osób wystawione na częste sporządzanie notatek, planowanie, opracowywanie strategii, koncepcji, itp. Korzystają z niej ludzie w różnym wieku i różnych profesjach, m.in.: studenci i uczniowie, biznesmeni i menedżerowie, nauczyciele, wykładowcy i instruktorzy, naukowcy, wynalazcy i projektanci, dziennikarze, politycy, prezenterzy.

Mind Mapping stał się techniką (narzędziem) pracy w różnych zawodach np. doradcy zawodowego we wspieraniu swoich klientów w kreowaniu przyszłości zawodowej i opracowaniu planu kariery, kreatywnym rozwiązywaniu problemów zawodowych takich jak np. pogłębienie samopoznania, poszukiwanie celów zawodowych, wybór zawodu, zbudowanie poczucia własnej wartości, poszukiwanie pracy czy wybór miejsca pracy. Specyfika planowania kariery zawodowej, jak już wspomniano na wstępie, jest tak wielowątkowa, włącznie z opracowaniem strategii realizacji wyznaczonych celów zawodowych, że trudno ją wykreować i przedstawić w formie linearnego zapisu. A jeśli już, to taki plan kariery będzie mało czytelny, trudny do ujęcia w całość i korygowania w miarę pojawiania się nowych przemyśleń i możliwości. Dlatego *Mind Mapping*, jako technika wizualnego i strukturalnego zapisu informacji, jest bardzo przydatna, zarówno osobie bezrobotnej (w pracy nad sobą), jaki i doradcy zawodowemu w pracy z klientem. Technika ta pozwala na wykreowanie i uporządkowanie myśli w pożądanym zakresie, np. informacji o umiejętnościach czy zainteresowaniach, działaniach związanych z wyborem szkoły czy zawodu, analizie dostępnych miejsc pracy itd. Dzięki graficznemu i przestrzennemu rozłożeniu informacji, użyciu słów, symboli i rysunków, wywołujemy w sposób naturalny strumienie myśli skojarzonych z naszym problemem jakim jest planowanie kariery. Przykładowo, jeśli na środku kartki papieru umieścimy słowo MOJA KARIERA, to nasz mózg będzie natychmiast tworzył skojarzenia związane z tym słowem np. praca — przyszłość — edukacja — wykształcenie — umiejętności — zainteresowania — trudności — wartości — rodzina — problemy — przyszłość — rozwój — wybór — kursy — nauka — problemy — rodzina — pieniądze — wsparcie — dowartościowanie — ...itd. Każdy człowiek, w zależności od sytuacji zawodowej, będzie miał inne plany i cele zawodowe, ale każdy, słowa kluczowe może wyrazić zgodnie z techniką tworzenia mapy myśli; w formie słów i obrazów tworzących promienistą sieć skojarzeń, zaczynając grubymi liniami od słów kluczowych łączących się coraz cieńszymi liniami z bardziej szczegółowymi informacjami skojarzonymi ze słowami kluczowymi. W ten sposób uruchamia się myślenie wielokierunkowe i naturalne zdolności twórcze umysłu. Technika mapowania myśli, możemy przedstawić każdy cel zawodowy (np. znalezienie pracy, wybór zawodu, planowanie ścieżki edukacyjnej itd.), jak również zaplanować „krok po kroku”, szczegółowo, działania pozwalające najbardziej skutecznie osiągnąć cel, np. poprzez Mapę myśli nt. strategii działania.

Przykładowa mapa myśli w wyznaczaniu celów życiowych⁶⁴



Przykładowa mapa myśli do rozpisywania celu na poszczególne miesiące oraz etapy⁶⁵



Bodźcem wyzwającym kreatywność i myślenie twórcze naszego umysłu podczas planowania kariery zawodowej, często może stać się zadawanie sobie pytań typu:

- Co dalej?
- Jakie mam potrzeby?
- Jakie są moje cele, związane np. z życiem rodzinnym, zawodowym?
- Jakiej wiedzy potrzebuję aby je zrealizować?
- Jakie najważniejsze kwestie/kategorie mogę wyróżnić w temacie/problemie, który mnie dotyczy?

64 — <http://mapymysliblog.pl/wp-content/uploads/2013/01/cele-zyciowe.png> — dostępna 04 września 2013r.

65 — Tamże

- Na jakie pytania chcę sobie odpowiedzieć? Słowa: „Dlaczego?”, „Co?”, „Gdzie?”, „Jak?”, „Kto?”, „Kiedy?”
- Jakie działania muszę podjąć?
- Kto może mi pomóc?
- Jaka jest hierarchia ważności — selekcja/filtrowanie informacji zawartej w słowach i obrazach kojarzonych z zagadnieniem o którym myślę?

Takie pytania pobudzają nasz umysł, który szybko wynajdzie kluczowe słowa i obrazy związane z zagadnieniem, które nas dotyczy. Mapa myśli powinna odzwierciedlać nasz indywidualny tok myśli i skojarzeń w danej sprawie. Pomaga nam odkryć czego chcemy i co możemy osiągnąć. Jej mankamentem, a może zaletą może być to, że jest czytelna przede wszystkim dla swego autora. Nie należy zrażać się pierwszymi trudnościami. Technika mapowania myśli wymaga: doświadczenia (treningu) i przygotowania zarówno materiału informacyjnego, jak i samego siebie oraz koncentracji na problemie. Zapraszamy do ćwiczeń i odkrywania własnych możliwości.

Opracowanie: Renata Kolbusz-Kielska

Bibliografia:

1. Buzan.T., *Mapy Twoich myśli*, Ravi, Łódź 2004
2. Buzan.T., *Rusz głową*, JK, Łódź 2008
3. Gruning Ch., *Ucz się łatwiej*, JK, Łódź 2010
4. Svantesson I., *Mapy pamięci i techniki zapamiętywania*, Helion, Gliwice 2004
3. Paszko M., *Mind Mapping jak ogarnąć całość*, K2Lider.pl, Warszawa 2006
4. Waines A., *Dziennik poczucia własnej wartości*, JK, Łódź 2008

Netografia:

1. <http://mapy-mysli.zlotemysli.pl> — złote myśli (dostępna 04.09.2013r.)
2. http://www.projektsukces.pl/mapy_mysli_art.html — Jak notować w łatwy i skuteczny sposób (dostępna 04.09.2013r.)
3. http://www.kep.uni.lodz.pl/ewakusidel/index/materialy/techniki_uczenia/krotkie_zasady_tworzenia_mm.pdf — zasady tworzenia map myśli (dostępny 04.09.2013r.)
4. <http://apple-user.pl/the-mind-map-book-uwolnij-swoj-potencjal/> — uwolnij swój potencjał, (dostępna 04.09.2013r.)
5. http://www.projektsukces.pl/mapy_mysli_w_praktyce.html — Mapy Myśli w praktyce, czyli gdzie i jak korzystać z kreatywnych notatek (dostępny 04.09.2013r.)
6. <http://mapymysliblog.pl/tworzenie-map-mysli> — tworzenie Map Myśli (dostępny 04.09.2013r.)

WYBÓR ZAWODU A PRZYSZŁA PRACA — MOŻLIWOŚCI ZDOBYWANIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Problem, jaki kryje się za pytaniem „Co chcesz robić w życiu? Kim będziesz?”, polega na tym, że zakładamy, iż istnieje linearny ciąg pomiędzy naszym dyplomem a pracą zawodową. Pokusa linearnego myślenia jest przemożna i niejako wbudowana w nasz system myślenia.

Jeśli ktoś wybiera się do szkoły ekonomicznej myślimy, że będzie pracował jako księgowy, doradca finansowy czy makler.

Jeśli inna osoba zamierza uczyć się w szkole o profilu artystycznym, nasz schemat myślenia podpowiada, że jest to przyszły grafik, projektant mody czy muzyk.

Ten sposób myślenia ma swoje korzenie jeszcze w początkach XX wieku, kiedy to wymyślono podejście do problemu wyboru zawodu oparte na zasadzie „cechy i czynnika”.

Wybór zawodu traktowany jest tutaj jako jednorazowa decyzja — człowiek musi poznać siebie oraz świat swojej przyszłej pracy. Jego zdolności, zainteresowania i możliwości powinny być dopasowane do wymagań wybranego zawodu. Wybór zawodu jest związany jedynie z wewnętrznymi cechami i zainteresowaniami człowieka.⁶⁶

Linearna ścieżka wyboru zawodu w niektórych przypadkach rzeczywiście się sprawdza. Niektórzy posiadacze dyplomów psychologii zostają psychologami, a niektóre osoby kończące filologię angielską zostają nauczycielami języka angielskiego. Często jednak rzeczywistość nie chce się dostosować do wymogów tradycyjnej drogi linearnej. Ponadto, ścieżka ta utrudnia myślenie szerszymi kategoriami o swoich wyborach i skuteczne otwarcie się na nowe możliwości, jakie przynosi XXI wiek.

Osoby, które podchodzą do swojej kariery zawodowej w sposób linearny myślą po prostu: „Mój dyplom określa mój zawód”.

Czasem jesteśmy tak skupieni na dążeniu do jednego celu, że ignorujemy lub wręcz odrzucamy inne pojawiające się opcje. Przypadkowe wydarzenia często wpływają na nasze życiowe decyzje i wybór kariery zawodowej bardziej niż starannie przemyślane plany i kalkulacje. Nieoczekiwane spotkanie albo takie, które nie doszło do skutku, zmiana miejsca zamieszkania, nowi znajomi — tego typu doświadczenia nierzadko mają wpływ na podejmowane decyzje zawodowe.

Badania przeprowadzone przez Johna Krumboltza i Alę Levina wykazały, iż niemal 70% absolwentów uniwersytetu opiera swoje wybory zawodowe w znacznym stopniu na nieplanowanych wydarzeniach⁶⁷. Można to porównać do tzw. efektu motyla — stosunkowo drobny incydent u początku procesu może wywołać poważne zmiany w długoterminowych planach. Na przykład student psychologii podejmuje dorywczą, wakacyjną pracę w dziale marketingu. Wykorzystuje tam swoją wiedzę z zakresu psychologii, socjologii, pracując początkowo w niewielkich projektach. Świetnie dogaduje się z pracownikami firmy, jego pomysły docenia kierownictwo proponując mu etat w firmie. W ten sposób jego zawodowa droga powoli oddala się od stanowiska psychologa.



66 — Paszkowska-Rogacz A., Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych, KOWEZIU, Warszawa 2003.

67 — Brookes K., Jaki wybrać zawód? Zaplanuj swoją przyszłość, OW Branta, Bydgoszcz 2010, s.20.

Podobnie jak złożone czynniki kształtują pogodę, tak droga do przyszłego zawodu może być skomplikowana i zawierać wiele rodzajów oddziałujących na nią zmiennych, np. rodzina, poziom wykształcenia, umiejętności, uzdolnienia, aktualna sytuacja na rynku pracy itd.

I podobnie jak z pogodą, prognozowanie tego co będzie jutro jest znacznie łatwiejsze od odpowiedzi na pytanie jak będzie wyglądała sytuacja za rok czy dwa.

W miarę rozwijania się planów zawodowych napotykamy zmienne (ludzi, sytuacje...) które kierują naszą uwagę w różnych kierunkach. Pojawia się coś lub ktoś, kto napędza nas w zupełnie niezwykły sposób w stronę, o której wcześniej nie mieliśmy pojęcia.

A jeżeli nie określiliśmy celu swojej kariery zawodowej, nie wybraliśmy jeszcze precyzyjnie kierunku? Najważniejsze to tworzyć elastyczny plan zawodowego rozwoju, dostosowywać się do zmian nie zostając przez nie pokonanym. Otwierać się na możliwości, pamiętając o tym że ma się kontrolę i tworzy się każdy dzień swojego życia.

Wiedza nabyta w jednej dziedzinie, częstokroć może być zastosowana w całkiem innych okolicznościach. Na przykład ucząc się historii o potopie szwedzkim z lat 1655–1660 możemy tą samą wiedzę wykorzystać podczas lekcji języka polskiego omawiając trylogię Henryka Sienkiewicza (Potop, Ogniem i mieczem, Pan Wołodyjowski) i odwrotnie: lektura powieści pozwala ożywić i uplastycznić wiedzę historyczną. Nasz umysł jest w stanie eksplorować różne terytoria — wiedza chemiczna może usprawnić nasze rozumowanie dotyczące problemów z dziedziny biologii, medycyny a sztuka pozwala usprawnić działalność terapeutyczną.

Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia Uniwersytetu Warszawskiego przeprowadziła pilotażowe badania na grupie 4 tys. swoich absolwentów roku 2009 i 2010, z których wynika kilka istotnych faktów⁶⁸:

Co piąty badany (20,4%) jest absolwentem więcej niż jednego kierunku studiów. Z analizy badań można wywnioskować, że ilość otrzymanych dyplomów nie była czynnikiem istotnie wpływającym na status edukacyjny, czy zawodowy respondentów. Badani jednocześnie podkreślili, że najważniejsze w zdobyciu zatrudnienia są umiejętności interpersonalne (37%), motywacja do pracy (36%) i *ex aequo* rekomendacja i polecenie przez innych oraz doświadczenie zawodowe (32%). Na pytanie o zgodność wykonywanej pracy ze skończonymi kierunkami studiów najczęściej, bowiem 44% absolwentów nauk matematyczno-przyrodniczych potwierdziło taką kompatybilność, następnie 28% absolwentów nauk humanistyczno-filologicznych i tylko 25% kierunków społeczno-politologicznych.

System edukacyjny w Polsce umożliwia praktycznie wszystkim zainteresowanym osobom zdobywanie kwalifikacji zawodowych przez całe życie. Wybór zawodu i nabywanie nowych umiejętności zawodowych nie musi już być jednorazową i nieodwracalną decyzją.

Zmiana modelu szkolnictwa⁶⁹

Od roku szkolnego 2012/13 nauka w liceach ogólnokształcących, technikach i zasadniczych szkołach zawodowych jest powiązana z nauką w gimnazjach. Ogólnokształcące treści tam rozpoczęte będą kontynuowane w pierwszych latach na poziomie podstawowym. W technikum i zasadniczej szkole zawodowej uczniowie będą mieli do opanowania te same zagadnienia z kształcenia ogólnego na poziomie podstawowym

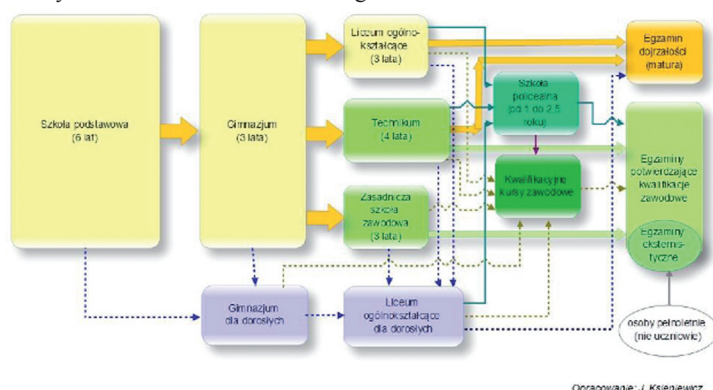
68 — http://pejk.uw.edu.pl/index.php?display=04_monitorowanie

69 — Źródło: Lelińska K., Zawodowizmatwo z uwzględnieniem zmian w systemie kształcenia zawodowego (materiały szkoleniowe), Łódź 2012, s. 16-18.

co uczniowie w pierwszej klasie liceum. Dzięki takim zmianom absolwenci zasadniczych szkół zawodowych w nowym modelu, aby uzyskać wykształcenie średnie mogą kontynuować naukę w liceach ogólnokształcących dla dorosłych bezpośrednio od klasy drugiej.

Nauka w liceum ogólnokształcącym i zasadniczej szkole zawodowej ma trwać 3 lata, w technikum 4 lata, a w szkole policealnej od 1 do 2,5 roku.

Wykres: Nowy model kształcenia zawodowego:⁷⁰



Nowością w nowym systemie kształcenia zawodowego jest wprowadzenie **kwalifikacyjnych kursów zawodowych** (tzw. formy kursowe). Pracodawcy będą mogli zlecać szkołom ich przeprowadzenie. Dzięki temu placówki oświatowe łatwiej dostosują ofertę kształcenia do potrzeb rynku pracy. W kursach zawodowych będą mogli uczestniczyć uczniowie, absolwenci i osoby dorosłe spoza znowelizowanego systemu kształcenia. Przepisy dotyczące szkolnictwa zawodowego umożliwią również łączenie szkół zawodowych w centra kształcenia zawodowego i ustawicznego. Szkoły, które do tej pory kształciły swoich uczniów na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej, technikum czy szkoły policealnej, będą mogły organizować kształcenie w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

W wyniku tych zmian zostały zlikwidowane licea uzupełniające, technika uzupełniające oraz licea profilowane. Osoby pełnoletnie, które zechcą uzyskać wykształcenie średnie, będą mogły kontynuować naukę w liceach ogólnokształcących dla dorosłych.

Kwalifikacyjny kurs zawodowy —

to taki kurs, którego program nauczania uwzględnia podstawę programową kształcenia w zawodach w zakresie jednej kwalifikacji, którego ukończenie umożliwia przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie tej kwalifikacji.

Zgodnie z reformą Ministerstwa Edukacji Narodowej, od września 2012 r. w system oświaty zostają włączone kwalifikacyjne kursy zawodowe dla osób dorosłych. Na kwalifikacyjnych kursach zawodowych osoby dorosłe będą mogły **zdożyć lub uzupełnić kwalifikacje zawodowe** oraz uzyskać **tytuł technika** w danym zawodzie.

70 — Źródło: Lelińska K., op.cit., s.17

- Tytuł zawodowy można uzyskać mając świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie i ukończoną minimum zasadniczą szkołę zawodową lub kurs kompetencji ogólnych na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej *
- Tytuł technika można uzyskać mając świadectwo potwierdzające wszystkie kwalifikacje przewidziane w danym zawodzie i ukończoną szkołę średnią (nie trzeba mieć matury)

* Kurs kompetencji ogólnych jest przeznaczony dla osób które mają ukończone gimnazjum bądź ośmioletnią szkołę podstawową i chcą uzyskać dyplom w zawodzie a nie mają wykształcenia ogólnego na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej lub szkoły ponadgimnazjalnej.

Absolwent kursu, otrzymuje zaświadczenie o ukończeniu kursu kompetencji ogólnych na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej

Następnie przystępuje do zewnętrznych egzaminów eksternistycznych przeprowadzanych przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną.

Osoba, która zda egzaminy eksternistyczne z zakresu wszystkich przedmiotów wymienionych niżej uzyskuje tym samym potwierdzenie wykształcenia ogólnego na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej

Plan nauczania z zakresu kształcenia ogólnego dla zasadniczej szkoły zawodowej:

- a) język polski — 160 godzin,
- b) język obcy nowożytny — 130 godzin,
- c) historia — 60 godzin,
- d) wiedza o społeczeństwie — 30 godzin,
- e) podstawy przedsiębiorczości — 60 godzin,
- f) geografia — 30 godzin,
- g) biologia — 30 godzin,
- h) chemia — 30 godzin,
- i) fizyka — 30 godzin,
- j) matematyka — 130 godzin,
- k) informatyka — 30 godzin

Nowy system kształcenia zawodowego umożliwia zwiększenie mobilności zawodowej osób dorosłych oraz szybsze reagowanie na potrzeby rynku pracy i gospodarki. W obrębie pokrewnych zawodów wymagane są często te same kwalifikacje — co oznacza, że osoba, która zdobędzie kilka pokrewnych kwalifikacji będzie mogła wykonywać więcej niż jeden zawód.

Jeżeli osoba przedstawi wszystkie świadectwa kwalifikacyjne oraz uzyska odpowiedni poziom wykształcenia ogólnego, otrzyma dyplom potwierdzający zdobycie pełnego zawodu. Otrzymuje także wydany w języku obcym suplement do dyplomu, co pozwoli przekazać pracodawcy w dowolnym kraju UE informację o zakresie potwierdzonej wiedzy, umiejętności i posiadanych kompetencjach.



Absolwent kursu otrzymuje zaświadczenie o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego. Następnie przystępuje do zewnętrznego egzaminu zawodowego przeprowadzanego przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną.

Osoba, która ukończy kwalifikacyjny kurs zawodowy i zda egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie w zakresie danej kwalifikacji, otrzymuje świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie. Zdobyte kwalifikacji składających się na dany zawód (K1, K2, K3) oraz wykazanie posiadania wykształcenia średniego daje możliwość uzyskania dyplomu technika a więc zdobycie pełnego zawodu.

PRZYKŁAD:

W zawodzie ELEKTRYK można wyodrębnić dwie kwalifikacje: K1. Montaż i konserwacja instalacji elektrycznych, np. montaż w (na) ścianach pomieszczeń mieszkalnych kabli elektrycznych zasilających i oświetleniowych, montaż gniazd i wyłączników, montaż lamp oświetleniowych, montaż liczników energii elektrycznej, itd.

K2. Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych, np. montaż silnika lub programatora w pralce automatycznej, montaż magnetronu w kuchenke mikrofalowej, montaż termostatu w lodówce, itd.

Aby uzyskać tytuł elektryka należy zdać dwa egzaminy potwierdzające powyższe kwalifikacje w zawodzie oraz ukończy zasadniczą szkołę zawodową (lub kurs kompetencji ogólnych na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej oraz zdać egzamin w zakresie kompetencji ogólnych)

W zawodzie TECHNIK ELEKTRYK wyodrębniono trzy kwalifikacje:

K1. Montaż i konserwacja instalacji elektrycznych

K2. Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych

K3. Eksploatacja maszyn, urządzeń i instalacji elektrycznych, np. naprawa uszkodzonego sprzętu AGD, regulacja i kontrola pracy systemów inteligentnych domów, tj. systemów alarmowych, sterowania oświetleniem, ogrzewaniem, klimatyzacją, itd.

Aby uzyskać tytuł technika elektryka należy zdać trzy egzaminy potwierdzające powyższe kwalifikacje w zawodzie oraz ukończy szkołę średnią

Egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe

Egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie — to egzamin umożliwiający uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe lub świadectwa potwierdzającego kwalifikację w zawodzie — jeżeli został przeprowadzony w zakresie jednej kwalifikacji.

Zasady przeprowadzania egzaminów określa Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie egzaminów eksternistycznych, z dnia 11 stycznia 2012 (Dz. U. z 2012 r., poz. 188)

Dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe

Dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w określonym zawodzie będzie mogła uzyskać osoba, która posiada wykształcenie średnie i świadectwa potwierdzające

kwalifikacje zawodowe. Osoba, która posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe i świadectwa potwierdzające kwalifikacje zawodowe, będzie posiadała uprawnienia do wykonywania zawodu w zakresie danej kwalifikacji zawodowej.

Akty prawne dotyczące zmian w szkolnictwie zawodowym i kształceniu dorosłych⁷¹:

- USTAWA o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 205, poz. 1206) z dnia 19 sierpnia 2011 r. ;
- Rozporządzenie MEN w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego z dnia 23.12.2011 r. ;
- Rozporządzenie MEN w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach z dnia 07.02.2012 r. ;
- Rozporządzenie MEN w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych z dnia 20.01.2012 r. ;
- Rozporządzenie MEN w sprawie egzaminów eksternistycznych z dnia 11 stycznia 2012 r.;
- Rozporządzenie MEN w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych z dnia 11 stycznia 2012 r.;
- Rozporządzenie MEN zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy, przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych z dnia 24 lutego 2012 r.

Opracowanie: Mariusz Kubat

Bibliografia:

1. Brookes K., *Jaki wybrać zawód? Zaplanuj swoją przyszłość*, OW Branta, Bydgoszcz 2010
2. Lelińska K., *Zawodoznawstwo z uwzględnieniem zmian w systemie kształcenia zawodowego (materiały szkoleniowe)*, Łódź 2012.
3. Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, KOWEZIU, Warszawa 2003.

Netografia:

1. http://pejk.uw.edu.pl/index.php?display=04_monitorowanie — dostępna w dniu 21.12.2012r.

⁷¹ — Można się z nimi zapoznać np. na stronie internetowej Centralnej Komisji Egzaminacyjnej (www.cke.edu.pl) lub Ministerstwa Edukacji Narodowej (www.men.gov.pl)

KARIERA W DUŻYCH KORPORACJACH

Praca w dużej korporacji ma wiele zalet. Do najważniejszych korzyści oprócz wysokiej pensji i premii, należy bogata oferta szkoleń (w tym także kosztownych studiów podyplomowych MBA) oferowanych pracownikom, możliwość rozwoju zawodowego często w międzynarodowym środowisku pracy, projekty zagraniczne, szeroki pakiet socjalny w postaci prywatnej opieki zdrowotnej i ubezpieczeń dla pracownika i jego najbliższej rodziny czy planów emerytalnych, etc. Wiele korporacji finansuje swoim pracownikom dojazdy do pracy, dodatki na rodzinę, dodatki na mieszkanie, zniżki na rekreację, wyjazdy urlopowe, korzystanie z obiektów sportowych, a niektórzy otrzymują nawet mieszkania służbowe.

Zadaniem działu personalnego w dużych korporacjach jest między innymi projektowanie dla każdego pracownika indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego, która umożliwi wspinanie się po poszczególnych szczeblach kariery i zdobywanie nowych kwalifikacji. Najlepsi pracownicy mogą liczyć na szybki awans i specjalne nagrody czy profity. Praca w korporacji ponadto daje poczucie bezpieczeństwa i stabilności, które jest nie bez znaczenia w czasach gorszej koniunktury na rynku pracy. Ze względu na ogromną konkurencyjność pomiędzy poszczególnymi korporacjami, organizacje te są nastawione na pozyskanie jak najlepiej wykwalifikowanej kadry, stąd rekrutacja do takiej firmy to proces długotrwały i wieloetapowy. Długość procesu rekrutacji uzależniona jest od profilu stanowiska, o które się ubiegamy. Kilkuetapowa selekcja kandydatów służy przede wszystkim jak najlepszemu dopasowaniu umiejętności danego kandydata do stanowiska i specyfiki miejsca pracy tak, aby codzienne wykonywanie obowiązków było satysfakcjonujące zarówno dla pracownika, jak i dla całej organizacji. Najbardziej poszukiwani kandydaci to ci, którzy oprócz wiedzy merytorycznej (przede wszystkim ekonomicznej, finansowej, technologicznej) i biegłej znajomości języków obcych mają ponadto wysokie umiejętności komunikacyjne, są nastawione na realizację celów oraz potrafią pracować w zespole. Znakomita większość pracowników to osoby młode, tuż po studiach lub nawet w trakcie nich, które już podczas nauki wykazują się inicjatywą, determinacją w dążeniu do celu, aktywnością i są pełne entuzjazmu. Priorytetowo traktują swój własny rozwój zawodowy i inwestują w swoją przyszłość oraz potrafią przekonać pracodawcę, że warto ich zatrudnić. Dla wielu rekrutujących liczy się przede wszystkim potencjał danego kandydata, jego zapał do pracy oraz elastyczność czyli to, że można go będzie poprzez proces adaptacji i różnego rodzaju szkolenia „ukształtować” na efektywnego członka danej organizacji.

Pracując w międzynarodowym środowisku, trzeba się również liczyć z zagranicznymi standardami pracy oraz specyficzną dla danego przedsiębiorstwa kulturą organizacyjną, która przejawia się w postaci zdefiniowanej misji i wartości. Od pracowników oczekuje się identyfikowania się z firmą i pełnego zaangażowania się w cele organizacji oraz utożsamiania się z jej wartościami. Wszyscy zatrudnieni w korporacji podlegają ujednoliconej, systematycznej okresowej ocenie efektów swojej pracy i rozliczani są na podstawie zaplanowanych wcześniej i zrealizowanych działań. W wielu firmach próbuje się również wprowadzać inicjatywy pomagające w godzeniu życia rodzinnego i zawodowego. Kobiety w trakcie ciąży, przebywające na zwolnieniu lub na urlopie macierzyńskim, mają możliwość używania firmowego sprzętu komputerowego z dostępem do poczty elektronicznej, w ten sposób nie tracą kontaktu z firmą i mogą po powrocie do pracy liczyć na awans. Ponadto, w dużych korporacjach obowiązuje zadaniowy czas pracy, który umożliwia dostosowanie

go do potrzeb pracownika. Oczywiście, zadaniowy czas pracy oznacza również konieczność zostawiania po godzinach pracy w różnych ważnych okresach dla firmy, np.: w trakcie ważnych rozliczeń w dziale finansowym pod koniec kwartału czy półrocza.

Praca w korporacji nie dla każdego?

Pomimo korzyści, jakie niesie ze sobą praca w korporacji, z takim stylem życia i pracy nie wszyscy potrafią się zgodzić. Podstawowe zarzuty przeciwników tego rodzaju kariery to brak równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym oraz brak czasu na realizowanie swoich pasji czy zainteresowań pozazawodowych, sztywne hierarchie i mnóstwo biurokratycznych procedur, ukierunkowanie na wyniki a nie na indywidualne motywowanie pracownika,



brak personalizacji. Z pewnością trudności z adaptacją do takiego środowiska pracy mogą mieć osoby kreatywne, niepokorne, krytycznie nastawione do rzeczywistości, którym ciężko jest zaakceptować rygor pracy w wielkiej korporacji. Nie chcą być tylko trybikami w wielkiej maszynie i podporządkowywać całego swojego życia misji i celom korporacji, mają swój własny model kariery, która choć nie tak spektakularna, może dawać także wiele satysfakcji z życia i z pracy. Z pracy w korporacji mogą być również niezadowolone osoby, dla których liczy się bardziej atmosfera w pracy i relacje interpersonalne, niż ciągła rywalizacja i nastawienie na osiąganie celów. Choć korporacje dbają również o ten aspekt pracy, organizując swoim pracownikom nawet sposób spędzania wolnego czasu, nie każdemu odpowiada konieczność brania udziału w wyjazdach czy imprezach integracyjnych lub wspólnych lunchach z kierownictwem firmy. Dla wielu osób praca w korporacji na dłuższą metę wiąże się z nieustanną indoktrynacją, wyczerpaniem psychicznym i fizycznym, wypaleniem zawodowym, z rezygnacją z życia rodzinnego lub prywatnego. Niewątpliwie, praca w tego typu organizacji ma swoje wady i zalety. Wielu byłych pracowników korporacji podkreśla, że praca tam może być cennym etapem życia zawodowego, podczas którego wiele się można nauczyć, a specjalistyczną wiedzę, umiejętności i doświadczenie dalej wykorzystywać w mniejszej firmie lub stawiając pierwsze kroki we własnym biznesie.

Opracowanie: Małgorzata Sinior

Netografia:

1. http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/119860,praca_w_korporacji_to_sposob_na_przetrawianie_kryzysu.htm dostępna 06.07.2009
2. http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90439,6647653,Korporacyjne_pralnie_mozgow.html dostępna 06.07.2009
3. http://metropraca.gazeta.pl/metropraca/1,88611,6644559,Korporacja___sport_ekstremalny.html dostępna 06.07.2009

JAK POGODZIĆ KARIERĘ ZAWODOWĄ Z WYCHOWANIEM DZIECI

Szczęśliwa rodzina i dzieci stanowią niezmiennie od lat jedną z najważniejszych wartości w życiu Polaków. Tymczasem dane demograficzne zdają się nie potwierdzać tego obrazu. Przyrost naturalny, choć od pięciu lat dodatni, nie jest spektakularny, a w 2012 roku na każde 100 tys. mieszkańców Polski przybyła tylko 1 osoba⁷².

Planowanie rodziny utrudnia z pewnością niełatwa sytuacja na rynku pracy: wysokie bezrobocie strukturalne, stagnacja gospodarcza, wysokie koszty utrzymania.

Powyższe czynniki wywierają ogromny wpływ na decyzje prokreacyjne, a później decydują o sposobach godzenia pracy zawodowej z opieką nad małym dzieckiem.

A przecież obowiązki rodzicielskie nie muszą stanowić przeszkody w wykonywaniu obowiązków zawodowych. Mądre gospodarowanie swoim czasem i szukanie kompromisowych rozwiązań zarówno przez pracowników, jak i pracodawców z pewnością pomaga pogodzić rolę rodzica i pracownika.

Podstawowe kwestie prawne w zakresie ochrony kobiety w czasie ciąży i początkowego okresu opieki nad dzieckiem reguluje Kodeks pracy⁷³. Rodzice i opiekunowie wykorzystują najczęściej następujące uprawnienia:

- gwarancja zatrudnienia w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego,
- prawo do urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego,
- prawo do urlopu wychowawczego,
- prawo do dwóch półgodzinnych przerw na karmienie,
- prawo do dwóch dni wolnych od pracy, z zachowaniem wynagrodzenia, w przypadku konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Zmniejszenie etatu

Kodeks pracy umożliwia również pracownikowi połączenie obowiązków rodzinnych z pracą zawodową. Pracownik, który chce pogodzić opiekę nad dzieckiem z obowiązkami wynikającymi z zatrudnienia w danej firmie, nie musi wybierać jedynie pomiędzy pracą w pełnym wymiarze czasu pracy a urlopem wychowawczym. W takiej sytuacji może on złożyć do pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru czasu jego pracy. Możliwość ta dotyczy wyłącznie osób uprawnionych do skorzystania z urlopu wychowawczego, zarówno matki, jak i ojca dziecka, a także opiekunów prawnych.

Z uprawnienia do obniżenia wymiaru czasu pracy można skorzystać przez okres trzech lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko czwartego roku życia (za wyjątkiem rodzica dziecka niepełnosprawnego, gdzie przysługuje prawo do dodatkowego urlopu wychowawczego w wymiarze kolejnych trzech lat, gdy stan zdrowia dziecka wymaga osobistej opieki pracownika). Wniosek pracownika o obniżenie wymiaru czasu pracy jest dla pracodawcy wiążący niezależnie od formy złożenia: ustnej lub pisemnej ale ze względów dowodowych wniosek pisemny jest bezpieczniejszy dla pracownika. Obniżony wymiar czasu pracy nie może być mniejszy niż 1/2 pełnego etatu.

72 — Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2012 roku. GUS, Warszawa 2013, Online: http://www.stat.gov.pl/gus/5840_11157_PLK_HTML.htm [dostępna 21.06.2013]

73 — Szczegółowy wykaz uprawnień w: Kodeks pracy. Dział ósmy: uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem. Stan prawny na dzień 31 stycznia 2013 r., Online: <http://www.pip.gov.pl/html/pl/html/k0000000.htm> [dostępna 28.06.2013]

Indywidualny czas pracy

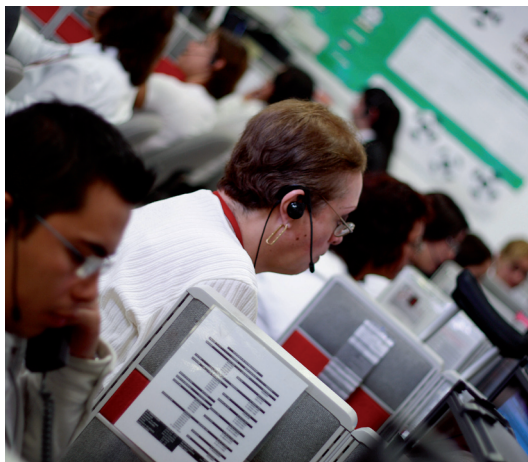
Pracownik, który zamierza pogodzić obowiązki zawodowe z opieką nad dzieckiem, może skorzystać z możliwości ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy⁷⁴, dostosowanego do jego aktualnych potrzeb. Dostosowanie czasu pracy do indywidualnych potrzeb zatrudnionego rodzica może dotyczyć wyłącznie rozkładu czasu pracy i nie może doprowadzić do zmiany obowiązującego go systemu czasu pracy (np. osoba pracująca w systemie tzw. „normalnym”, z 8-godzinnyim dniem pracy, nie może przejść na system zmianowy czy zadaniowy).

W praktyce zastosowanie indywidualnego rozkładu czasu pracy polega najczęściej na dostosowaniu do potrzeb pracownika godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy. Na przykład pracownicy zatrudnieni w podstawowym systemie czasu pracy wykonują swoje obowiązki od godz. 8.00 do godz. 16.00. Natomiast indywidualny rozkład czasu pracy danego pracownika polega na tym, że świadczy on pracę od godz. 7.00 do godz. 15.00.

Jeżeli pracownik wychowujący dziecko chciałby, aby jego czas pracy został dostosowany do jego indywidualnych potrzeb, powinien złożyć pracodawcy pisemny wniosek w tej sprawie. Jednak w przeciwieństwie do wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy, pracodawca nie ma obowiązku wprowadzenia indywidualnego czasu pracy dla pracownika, który sprawuje opiekę nad małym dzieckiem.

Telepraca

Kolejną formą ułatwiającą godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi jest zatrudnienie w formie telepracy. W tym przypadku można wykonywać swoje obowiązki służbowe poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, np.: e-maili, faksu czy telefonu. Telepraca jest idealnym rozwiązaniem osób wykonujących tzw. wolne zawody (np. tłumacze, programiści czy architekci), a zatrudnienie w tej formie jest zatrudnieniem w ramach stosunku pracy, czyli telepracownik jest pracownikiem, któremu przysługują wszystkie uprawnienia przewidziane w kodeksie pracy (np. prawo do urlopu wypoczynkowego,



do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych czy wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy).

Pracodawca może uzgodnić z pracownikiem zatrudnienie w formie telepracy już na etapie zawierania z nim umowy o pracę. Nie ma jednak żadnych przeszkód, aby strony uzgodniły wykonywanie przez pracownika pracy w tej formie również w trakcie trwania stosunku pracy. W takiej sytuacji strony powinny zawrzeć porozumienie dotyczące warunków wykonywania telepracy. Z inicjatywą jego zawarcia może wystąpić zarówno pracodawca, jak

74 — Rozkład czasu pracy to ustalone dla danego pracownika godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz dni wolne od pracy w ramach obowiązującego go systemu czasu pracy. (L. Kozioł, Projektowanie systemu czasu pracy w firmie — zarys problematyki, Zeszyty Naukowe Nr 3/2000, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Tarnów 2000, s. 25).

i pracownik. Pracodawca powinien (art. 67⁷ § 3 Kodeksu pracy) w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy w tej formie⁷⁵.

Jeżeli pracownik stwierdzi, że wykonywanie telepracy i sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem jest mało efektywne, może zrezygnować ze świadczenia pracy w tej formie. W tym przypadku pracownik powinien wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o zaprzestanie wykonywania telepracy i przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach. Jeżeli pracownik złoży wniosek w terminie trzech miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy pracodawca nie może odmówić uwzględnienia jego wniosku. Termin przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach nie może być dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Przedstawione wyżej elastyczne formy zatrudnienia nie są jednak szczególnie doceniane przez polskich pracodawców, zaś instytucjonalna opieka nad małym dzieckiem w dalszym ciągu słabo rozwinięta, stąd najczęściej rodzice korzystają ze wsparcia ze strony rodziny, znajomych lub niani.

Opracowanie: Aleksandra Zajac

Bibliografia:

1. Baranowska-Rataj A., Rynko M., *Dostosowanie sposobu organizacji czasu pracy do obowiązków rodzinnych w Polsce*, Zeszyty Naukowe Nr 29/2013, Instytut Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 2013
2. Czernecka J., *Zagubione profesjonalistki? Diagnoza Kobiet — Matek na rynku pracy*, Online: http://www.dzieciwlozdi.pl/editor/reading_room_sections/porady-ekspertow/reading_rooms/zagubione-profesjonalistki-diagnoza-kobiet-matek-na-ryнку-pracy-11 [dostępna 28.06.2013]
3. Grzywka A., *Kodeks pracy o telepracy*, Online: <http://mamopracuj.pl/kodeks-pracy-o-telepracy> [dostępna 03.07.2013]
4. *Końcowy raport z badań w ramach projektu „Mama w pracy — społeczne uwarunkowania procesu powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, Human Resources Project, Łódź 2009, Online: http://www.efs.gov.pl/analizyraportypodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/strony/mama_w_pracy_spoeczne_uwarunkowania_powrotu_kobiet_na_rp_23012011.aspx [dostępna 28.06.2013]
5. Kozioł L., *Projektowanie systemu czasu pracy w firmie — zarys problematyki*, Zeszyty Naukowe Nr 3/2000, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Tarnów 2000
6. Kurowska A., *Matka-Polka pracująca, czyli jak zwiększyć aktywność zawodową młodych kobiet?* Fundacja FOR, Warszawa 2010
7. *Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem. Raport z badań*, w: *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy*, Redaktor naukowy prof. dr hab. Julian Auleytner, Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej, Warszawa 2007
8. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94)

75 — „w sytuacji braku zgody ze strony pracodawcy na zmianę formy świadczenia pracy i skierowania przez pracownika sprawy do sądu, to po stronie pracodawcy leży obowiązek wykazania, że pracodawca nie ma możliwości zatrudnienia pracownika w formie telepracy” cyt. za: A Grzywka, Kodeks pracy o telepracy, Online: <http://mamopracuj.pl/kodeks-pracy-o-telepracy> [dostępna 03.07.2013]

OSOBY „50+” NA RYNKU PRACY

Wśród wszystkich krajów Unii Europejskiej, Polska ma najniższy wskaźnik zatrudnienia pięćdziesięciolatek. Osoby w tym wieku charakteryzuje bardzo niska aktywność zawodowa związana z wczesnym przechodzeniem na emeryturę. Przeciętny wiek wycofywania się z rynku pracy jest niższy od ustawowego wieku emerytalnego, w efekcie, ponad połowa osób w wieku przedemerytalnym pozostaje poza rynkiem pracy uzyskując dochody z systemu pomocy i zabezpieczenia społecznego (wcześniejsze emerytury, renty, świadczenia i zasiłki przedemerytalne oraz świadczenia z pomocy społecznej). Polska ma więc nie tylko najniższy wskaźnik aktywności zawodowej osób 50+, ale również najniższy wiek przechodzenia na emeryturę. Zmiany demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństw, prowadzić będą w najbliższej przyszłości do jeszcze większego spadku liczby osób w wieku produkcyjnym, jeśli nie wzrośnie poziom zatrudnienia osób po pięćdziesiątym roku życia. Szacuje się, że odsetek osób w wieku produkcyjnym w populacji obniży się z 64 proc. w 2007 r. do 50,4 proc. w 2050 r., co przełoży się na znaczący wzrost współczynnika obciążenia demograficznego (z 56 osób w 2011 r. do 98 w 2050 r.). Wpłynie to znacząco na obciążenie kosztami pracy pracującej mniejszości oraz budżetu państwa, a tym samym będzie prowadzić do spowolnienia wzrostu całej gospodarki oraz pogłębienia różnic społecznych.

Wydłużanie aktywności zawodowej pracowników po 50-tym roku życia należy do priorytetowych działań krajów Unii Europejskiej. Zgodnie z założeniami Strategii Lizbońskiej przyjętej przez kraje UE w 2000 r., jednym z celów Unii Europejskiej jest osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata na poziomie nie niższym niż 50%.

Na przedwczesne wycofywanie się z rynku pracy wpływ może mieć wiele czynników, m.in. problemy zdrowotne, niepełnosprawność, zbyt niskie lub nieaktualne kwalifikacje zawodowe (szczególnie opór wobec korzystania z nowoczesnych technologii), niechęć do podejmowania kształcenia ustawicznego, stereotypy wśród pracodawców, dotyczące efektywności pracy osób w średnim wieku, a także bariery psychiczne — osoby 50+ często same nie wierzą w swoje możliwości i rozwój zawodowy. Brak wiary w siebie oraz lęk wobec zmian wpływają z kolei na mniejszą aktywność zawodową, niechęć i rezygnację z poszukiwania pracy. W mniejszym stopniu osoby bezrobotne w tym wieku, w porównaniu z osobami młodszymi, są też zainteresowane zakładaniem własnej działalności gospodarczej. Często przyczyną wycofania się z rynku pracy, jest także konieczność opiekowania się chorym członkiem rodziny (dzieckiem, współmałżonkiem, osobą starszą). Dotyczy to w szczególności kobiet, które częściej rezygnują z pracy, aby poświęcić się obowiązkowi domowym.

Wielu starszych pracowników narzeka nie tyle z powodu konkretnych problemów ze zdrowiem, co z samego faktu starzenia się. Odejście z pracy w niektórych zawodach wymagających długotrwałego intensywnego wysiłku czy szybkiego reagowania w warunkach stresu (np.: piloci, służby specjalne, pracownicy fizyczni, rolnicy), może być uzasadnione w przypadku osób starszych, u których następuje obniżenie wydolności psychomotorycznej z wiekiem. Jednocześnie, należy dodać, że większość starszych pracowników funkcjonuje pod względem intelektualnym bez zmian, a nawet można stwierdzić, że praca i kształcenie ustawiczne w starszym wieku przyczynia się do stałego rozwoju i utrzymania człowieka w dobrej kondycji psychicznej i fizycznej. Badania wykazują, że wiek wpływa pozytywnie na ogólny poziom zadowolenia z pracy, zaangażowanie i motywację,

a także na aktywność zawodową⁷⁶. Natomiast z wiekiem, wzrasta potrzeba bezpieczeństwa, stabilizacji i przynależności, bardziej istotna od samego zawodu staje się np. atmosfera w pracy, zadowolenie z kolegów, przełożonych.

Jak pracodawcy postrzegają osoby 50+?

Większość pracodawców deklaruje, że wiek nie ma znaczenia w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy. Tymczasem, w sondzie przeprowadzonej na stronie www.aktywni50.pl (Projekt Aktywni 50+)⁷⁷ aż 65% respondentów odpowiedziało, że problem dyskryminacji po pięćdziesiątym roku życia dotknął ich osobiście lub kogoś z ich najbliższego otoczenia. Dodatkowo ponad jedna czwarta internautów biorących udział w sondzie przyznała, że zjawisko dyskryminacji osób 50+ na rynku pracy istnieje, choć sami tego nie doświadczyli. Tylko nieliczni są przekonani, że osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia mają na rynku pracy takie same szanse jak każdy inny pracownik (4% respondentów).

Problem dyskryminacji osób 50+ nie dotyczy tylko procesu poszukiwania i nawiązywania stosunku pracy, ale także warunków zatrudnienia, sposobów awansowania oraz dostępu do szkoleń czy przejrzystych zasad wynagradzania. Wyniki sondy dokładnie obrazuje wykres zamieszczony poniżej.



Źródło: <http://www.aktywni50.pl/Rynek-pracy-nie-dla-50->

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa wiek (podobnie jak płeć, religia, status rodziny, orientacja seksualna, polityczna, itd.) kandydatów nie może być kryterium, w oparciu o które pracodawcy podejmują decyzję o przyjęciu do pracy. W rzeczywistości jednak pracodawcy preferują młodszych kandydatów uważając, że młodszy pracownik będzie bardziej energiczny, szybciej przystosuje się do nowych warunków pracy, będzie pracował efektywniej za dużo niższe wynagrodzenie niż osoba z kilkudziesięcioletnim stażem pracy. Na stosunek pracodawcy do zatrudniania starszych pracowników wpływa

76 — Schulz D. P., Schulz S. E., „Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy.”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002

77 — <http://www.aktywni50.pl/Rynek-pracy-nie-dla-50->

również obawa, iż ulegają oni częściej wypadkom przy pracy. Okazuje się jednak, że starsi pracownicy rzadziej niż młodsi ulegają wypadkom i częściej sami odchodzą z pracy, która jest niebezpieczna lub męcząca fizycznie.

Pracownicy 50+ cennym kapitałem firmy

Dojrzały pracownicy w porównaniu z młodszymi stanowią cenny kapitał każdej organizacji. Zrozumieli to już nasi europejscy sąsiedzi, m.in. Niemcy i Finowie, wprowadzając kompleksowe programy wsparcia dla osób 50+ oraz inwestując sporo w profilaktykę prozdrowotną dla tej grupy społecznej. Obok długoletniego doświadczenia zawodowego i życiowego, pracownicy 50+, posiadają kompetencje i wiedzę, której brakuje młodszym kolegom; mogą więc pełnić funkcje trenerów, *coachów*, mentorów, są wsparciem zarówno dla młodych pracowników, jak i szefów. Są też bardziej wiarygodni, lojalni i rzetelnie podchodzą do swoich obowiązków, co ważne jest na stanowiskach menedżerskich czy w branżach takich, jak ubezpieczenia, finanse, nieruchomości, etc. Dzięki temu posiadają autorytet i mogą być źródłem nowych idei i inspiracji dla całego zespołu. Starsi pracownicy mają też bardziej ustabilizowaną sytuację rodzinną i są dyspozycyjni (dotyczy to szczególnie kobiet, które już odchowwały dzieci).

Dla efektywności organizacji ważne jest, aby budować zespoły zróżnicowane wiekowo, dzięki którym w pełni można wykorzystać potencjał młodszych i starszych pracowników. Być może



młodzi są bardziej dynamiczni i mają inicjatywę, łatwiej i szybciej opanowują również nowinki technologiczne, jednak bez wsparcia doświadczonych, starszych wiekiem kolegów nie są w stanie się rozwijać i przekuć tej energii na sukces firmy. Istotne jest z punktu widzenia organizacji jak i pracowników, aby stworzyć warunki do międzypokoleniowej wymiany informacji, dobrych warunków do rozwoju starszej i młodszej kadry oraz dbania o atmosferę tolerancji, partnerstwa

i otwartości w pracy. Aby zatrzymać i motywować dojrzałych pracowników do pracy, pracodawcy powinni zaprojektować specjalne programy szkoleniowe, dostosowane do wieku i możliwości pracowników, realne możliwości awansu i rozwoju zawodowego, uelastycznić czas pracy i wprowadzić alternatywne formy zatrudnienia (część etatu, elastyczny czas pracy, praca na zlecenie) oraz zapewnić dodatkową opiekę zdrowotno-socjalną.

Równe szanse na rynku pracy

Jedną z form walki z praktykami dyskryminacyjnymi jest upowszechnianie idei równości szans na rynku pracy i edukowanie — zarówno pracodawców, jak i pracowników — w zakresie ich praw, obowiązków oraz świadomości biznesowej. Dopiero, gdy pracodawcy zrozumieją, jak cennym kapitałem dla firmy są dojrzały pracownicy i że opłaca się ich zatrzymać w firmie, problem dyskryminacji i uprzedzeń w stosunku do tej grupy osób zniknie. Od kilku lat w Polsce wdrażane są różne projekty w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL skierowane do grupy 50+. W ich wyniku podnosi się świadomość społeczna związana z rynkiem pracy dla osób starszych, budowane są partnerstwa pracowników, pracodawców, związków zawodowych, organizacji i instytucji publicznych i prywatnych. Organizują one szkolenia i programy,



dzięki którym osoby po 50. roku życia nabierają nowych umiejętności zawodowych, a także, wiary w siebie i swoje możliwości. Aktywizacja osób po 50-tym roku życia wpisuje się również w koncepcję realizacji projektów innowacyjnych w ramach PO KL (Program Operacyjny Kapitał Ludzki). Osoby, które skończyły 50 lat, mogą za pieniądze unijne skorzystać z bezpłatnych szkoleń, pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.

Oprócz tego Rada Ministrów 17 października 2008 r. przyjęła program

„Solidarność pokoleń — działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”⁷⁸, którego celem są następujące działania (finansowane zarówno z budżetu państwa, jak i z Europejskiego Funduszu Społecznego):

1. **działania na rzecz poprawy warunków pracy, promocji zatrudnienia pracowników po 50-tym roku życia i zarządzania wiekiem** — poprzez upowszechnianie wiedzy wśród pracodawców i pracobiorców na temat zarządzania wiekiem pracowników, ukazywanie pracodawcom i opinii publicznej korzyści płynących z zatrudniania osób po 50 r. życia, wdrażanie strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach, dostosowanie warunków pracy pracowników po 50-tym roku życia do ich potrzeb;
2. **działania na rzecz poprawy kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50-tym roku życia** — poprzez tworzenie warunków dla budowania ich ścieżek kształcenia, upowszechnianie kształcenia ustawicznego dla osób w wieku 45+, dopasowanie do nich oferty szkoleniowej;
3. **zmniejszenie kosztów pracy** — związanych z zatrudnianiem pracowników po 50-tym roku życia, poprzez zwolnienie pracodawców z opłacania składek na Fundusz Pracy za osoby którym brakuje nie więcej niż 5 lat do wieku emerytalnego, zmniejszenie do 14 liczby dni choroby, za które płaci pracodawca w przypadku pracowników po 50-tym roku życia — projekt ustawy w tym zakresie został przyjęty przez rząd;
4. **aktywizację osób bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50-tym roku życia** — poprzez upowszechnienie programów rynku pracy dla osób w wieku powyżej 50 lat, budowanie indywidualnych planów wsparcia dla osób w wieku 50+, dopasowanie oferty aktywnych programów rynku pracy do potrzeb tych osób;
5. **aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych** — poprzez budowę stabilnych ram prawnych dla zatrudniania i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, promocję aktywizacji zawodowej i integracji tych osób z rynkiem pracy. Istotnym uzupełniającym elementem będą **kampanie podnoszenia świadomości** o możliwościach i przydatności osób niepełnosprawnych jako pracowników;

78 — http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=557&news_id=1345

6. **zwiększenie możliwości zatrudnienia kobiet** — przez rozwój usług pozwalających na godzenie pracy i życia rodzinnego, uproszczenie przepisów dotyczących zakładania przedszkoli, wspieranie rozbudowy sieci przedszkoli, szczególnie na obszarach wiejskich (finansowane między innymi z Europejskiego Funduszu Społecznego), umożliwienie finansowania żłobków i przedszkoli przyzakładowych z zakładowych funduszy świadczeń socjalnych; wspieranie innych form opieki nad dziećmi;
7. **ograniczenie dezaktywizacji pracowników w systemie świadczeń społecznych** — wdrażanie systemu emerytur pomostowych i ograniczenie przechodzenia na wcześniejsze emerytury, promocję działań na rzecz wydłużenia wieku przejścia na emeryturę, szczególnie kobiet.

Dodatkowo, zgodnie z Ustawą o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 19 grudnia 2008r (Dz. U.z 2009r. Nr 6, poz. 33):

- **zwiększono środki na programy rynku pracy** (w tym szkolenia) finansowane z Funduszu Pracy dla osób, które przekroczyły 45 rok życia bez względu na ich status na rynku pracy;

Zgodnie z Decyzją Parlamentu i Rady UE nr 1098/2008/WE z dnia 22 października 2008 r., rok 2010 ustanowiono Europejskim Rokiem Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym. Wszystkie te programy, projekty i działania mają zachęcić pracodawców do zatrudniania osób po 50 roku życia oraz umożliwić im podnoszenie kwalifikacji zawodowych, tak aby zapobiec wykluczeniu społecznemu tej grupy społecznej.

Opracowanie: Małgorzata Sinior

Bibliografia:

1. Herr E. L., Cramer S. H. *Planowanie kariery zawodowej. Część III.* [w] Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego — zeszyt 30, Warszawa 2005
2. Mól D. *Osoby 50+ na rynku pracy. Biuletyn nr 7* Fundacja Inicjatyw Społeczno — Ekonomicznych, Warszawa 2008
3. *Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+,* Warszawa 2008

Netografia:

1. <http://www.aktywni50.pl>
2. <http://www.funduszezstrukturalne.gov.pl/>
3. <http://www.mpips.gov.pl/>

CO DALEJ PO SZKOLE ZAWODOWEJ

W czasach, kiedy na rynku pracy dominują bezrobotni z wyższym wykształceniem, coraz więcej młodych ludzi chciałoby szybko zdobyć konkretny zawód. Gimnazjaliści zaczynają zdawać sobie sprawę, że wczesna nauka wąskiej specjalności może okazać się bardziej opłacalna niż studia wyższe, więc wybierają szkoły przygotowujące do zawodu cukiernika, mechanika, kucharza, hotelarza czy fryzjera.⁷⁹

Wykwalifikowani pracownicy fizyczni stanowią jedną z najbardziej pożądaných grup pracowniczych na polskim rynku pracy. Braki kadrowe zgłaszają przedsiębiorstwa produkcyjne w przemyśle, branża budowlana oraz sektor usług. Osoby z tytułem zawodowym mechanika, spawacza, frezera czy elektryka są rozchwytywane przez pracodawców. Jednym z powodów dzisiejszego deficytu jest lawinowa likwidacja zasadniczych szkół zawodowych w latach 90.

W konsekwencji, od 1996 roku do 2005 roku liczba absolwentów szkół zawodowych spadła z poziomu 215,6 tysięcy do 40,1 tysięcy. Sytuacja zaczęła ulegać poprawie dopiero od 2005 roku, kiedy to liczba absolwentów „zawodówek” po raz pierwszy wzrosła. Pomimo wzrostu zainteresowania młodzieży kształceniem zawodowym w 2007 roku nadal połowa absolwentów szkół ponadgimnazjalnych to absolwenci liceów ogólnokształcących. Odsetek młodzieży kończącej zasadnicze szkoły zawodowe to jedynie 14,8%.

Na dzisiejszym rynku pracy mamy do czynienia ze swego rodzaju paradoksem. Duży popyt na wykwalifikowanych pracowników fizycznych spotyka się z wysokim bezrobociem absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. W I kwartale 2012 roku dwie najliczniejsze grupy wśród bezrobotnych to osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe (odpowiednio 28,4%) w ogólnej liczbie bezrobotnych. Najwyższy odsetek osób bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym odnotowano w województwach: kujawsko-pomorskim (63,4%), zachodniopomorskim (62,3%), lubuskim i warmińsko-mazurskim (po 61,5%) natomiast najniższy w lubelskim (48,5%), świętokrzyskim (50,1%) i małopolskim (50,3%).⁸⁰ Dlatego też zasadnym wydaje się podjęcie działań zmierzających do dostosowania oferty edukacyjnej oraz programów nauczania do wymogów stawianych przez pracodawców.

Mając na uwadze konieczność dostosowania kształcenia do potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców oraz w trosce o jak najwyższą jakość kształcenia Ministerstwo Edukacji Narodowej przygotowało modernizację systemu kształcenia zawodowego i ustawicznego, wynikającą z wejścia w życie z dniem 1 września 2012 roku ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 205, poz. 1206). Jej wdrażanie w szkołach ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe



79 — http://natablicy.pl/szkoly-zawodowe-niezwykle-popularne-na-ryнку-pracy-liczy-sie-zawod,artykul.html?material_id=5028e352fbae-dd4b5c010000 — dostępna 12.03.2013r.

80 — http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW_bezrobocie_rejestrowane_1kw_2012.pdf — dostępna 12.03.2013r.

rozpoczęło się wraz z początkiem nowego roku szkolnego 2012/2013. Celem zmian jest podniesienie jakości i efektywności systemu kształcenia zawodowego i ustawicznego w kontekście oczekiwań rynku pracy, a w konsekwencji zwiększenie jego atrakcyjności.⁸¹

Zasadniczym celem ustawy jest zwiększenie skuteczności i efektywności systemu kształcenia zawodowego oraz zharmonizowania go z rynkiem pracy. Będzie to możliwe poprzez wdrożenie następujących rozwiązań:

1. zmodyfikowanie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego z uwzględnieniem podziału zawodów na kwalifikacje oddzielnie potwierdzane w procesie kształcenia;
2. wdrożenie zmodernizowanej podstawy programowej kształcenia w zawodach;
3. dostosowanie struktury szkolnictwa do nowego modelu kształcenia zawodowego i ustawicznego, w tym;
 - a) ujednolicenie cyklu edukacyjnego w zasadniczej szkole zawodowej na rzecz kształcenia trzyletniego;
 - b) konsolidacja edukacji zawodowej i ustawicznej w centrach kształcenia zawodowego i ustawicznego ;
 - c) umożliwienie osobom dorosłym nabywania kwalifikacji zawodowych w formach kursowych;
4. ujednolicenie systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe i otwarcie go na efekty uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego;
5. włączenie szkół prowadzących kształcenie zawodowe w systemie kształcenia ustawicznego.

Od 1 września 2012 r. obowiązuje też nowa klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego. W klasyfikacji ujęto 200 zawodów, w zakresie których wyodrębniono 252 kwalifikacje w zawodzie. W trakcie przygotowań podstawy programowej kształcenia w zawodach pracodawcy podkreślali, jak ważne jest dla nich, aby przyszli pracownicy posiadali rozwinięte swoje kompetencje personalne i społeczne oraz podstawowe umiejętności organizacyjne. Dlatego też wprowadzono do podstawy konieczność kształtowanie kompetencji miękkich i organizacyjnych (KPS i OMZ). Nie wskazano jednak, w jaki sposób ma odbywać się ich realizacja. Będzie to zależało od przyjętego w danej szkole programu nauczania.

W świetle nowych przepisów zmienia się również opis podstawy programowej kształcenia w zawodach (PPKZ). Treści nauczania w podstawie programowej kształcenia w zawodach zostały określone tak, jak w podstawie programowej kształcenia ogólnego w języku efektów kształcenia. Opis tych efektów stanowi jedyną podstawę oceniania na egzaminach zewnętrznych (nowa podstawa programowa jest jednocześnie standardem wymagań egzaminacyjnych). Nowa podstawa programowa kształcenia w zawodach zawiera trzy rodzaje efektów kształcenia:

1. Efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów, w zakresie:
 - BHP — bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - PDG — podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej,
 - JOZ — języka obcego ukierunkowanego zawodowo,
 - KPS — kompetencji personalnych i społecznych,

81 — www.men.gov.pl — dostępna 12.03.2013 rok



OMZ — organizacji małych zespołów (wyłącznie dla zawodów nauczanych na poziomie technika).

2. Efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia.

3. Efekty kształcenia właściwe dla zawodu, opisane w kwalifikacjach wyodrębnionych w zawodach.

Zawody szkolne podzielono na kwalifikacje. Ten podział przybliży kształcenie zawodowe do rzeczywistych potrzeb i oczekiwań pracodawców, czym ułatwi absolwentom kształcenia zawodowego znalezienie pracy. Da im też możliwość zdobywania dodatkowych kwalifikacji w innych zawodach. Absolwenci nie będą więc „przywiązani” do jednego zawodu. Będą mogli indywidualnie i elastycznie planować swoją ścieżkę, najpierw kształcenia a później kariery zawodowej, poprzez „składanie

z klocków” kwalifikacji. Będą potrafili mówić czego nauczyli się w szkole, a pracodawcy będą wiedzieć jakich umiejętności mogą od nich oczekiwać. Do tej pory absolwenci, którzy kończyli szkołę w wybranym zawodzie, np. technik elektryk, na rozmowie kwalifikacyjnej nie zawsze potrafili odpowiedzieć na pytanie „Co umiesz?”. Łatwiej radzili sobie z pytaniem „Jaką szkołę skończyłeś?” — z łatwością odpowiadali „technikum elektryczne”. Teraz w nazwach kwalifikacji wprost będą mieli odpowiedź czego nauczyli się w szkole.

Na przykład dla zawodów branży elektrycznej, wspólna w zawodach elektromechanik, elektryk i technik elektryk, kwalifikacja „Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych” wskazuje, że po jej potwierdzeniu uczeń będzie umiał montować i konserwować maszyny i urządzenia elektryczne.⁸²

Zawodówka wcale nie musi zamykać drogi do kariery.

Absolwent, który ukończy szkołę zawodową np. w zawodzie elektryka i będzie chciał zmienić kierunek kształcenia, będzie miał drogę otwartą. Aby otrzymać dyplom na poziomie technika w innym zawodzie, będzie musiał mieć wykształcenie średnie. To wykształcenie uzupełni w liceum ogólnokształcącym dla dorosłych rozpoczynając naukę od drugiej klasy. Równoległe będzie mógł uzupełnić kwalifikację brakującą do zawodu technik elektryk. Będzie mógł również wybrać inną kwalifikację, na przykład z zakresu prowadzenia sprzedaży, ponieważ ułatwi mu to poszukiwanie pracy choćby w sklepach ze sprzętem AGD i RTV.

Ukończone liceum ogólnokształcące dla dorosłych i zdany egzamin maturalny otworzą drogę na studia. Gdyby jednak absolwent nie chciał podchodzić do matury, lub ten egzamin nie powiódł się, będzie mógł wybrać kształcenie na poziomie szkoły policealnej. Po latach może okazać się, że wybór nie był właściwy, lub lokalny rynek pracy się zmienił. Dzięki wprowadzanim zmianom zawsze będzie można dokończyć się w innym, aktualnie potrzebnym kierunku kształcenia.

Uczniom szkół zawodowych i techników często łatwiej przychodzi zdobywanie wiedzy na studiach niż osobom z liceum ogólnokształcącego, ponieważ mają już podstawy teoretyczne

82 — www.kształceniemodulowe-koweziu.pl – dostępna 12.03.2013 rok



potrzebne do wykonywania zawodu. Są również bardziej cenieni na rynku pracy ze względu na doświadczenie. W programie szkół profilowanych obowiązkowe są praktyki, dzięki którym uczeń może zapoznać się ze specyfiką swojego przyszłego fachu.

Nauka w szkołach zawodowych i technikach nie przypomina już tej sprzed kilkudziesięciu lat, kiedy to oparta była na małej liczbie przedmiotów i odbytym stażu w zakładzie pracy. Teraz uczniowie muszą zdobyć wiedzę

teoretyczną, którą wykorzystują potem w praktyce. Duży nacisk kładzie się na stosowanie nowoczesnych technologii i rozwiązań, które będą potrzebne w dalszej karierze.

Szybki rozwój technologiczny spowodował, że w obecnych czasach bardzo trudno pracuje się bez użycia najnowszych technik komputerowych. Przykładowo, w branży hotelarskiej wdrożenie odpowiedniego oprogramowania wspomagającego zarządzanie obiektem jest już standardem. W dzisiejszych czasach nie da się pracować w hotelarstwie bez znajomości podstawowych technik komputerowych. Jednak ich nauka nie powinna odbywać się w pracy, przy kliencie — to szkoła powinna być miejscem, gdzie uczeń uczy się zastosowania potrzebnych rozwiązań technologicznych, wiodącego producenta systemów informatycznych dla branży HoReCa, pod kierownictwem którego został opracowany podręcznik „Obsługa informatyczna w hotelarstwie”. Uczniowie techników i szkół zawodowych zdobywają bardziej specjalistyczną wiedzę. Stąd, na przykład, książka do informatyki nie wystarczy. Podręcznik do branży hotelarskiej musi więc uczyć obsługi oprogramowania wykorzystywanego w branży HoReCa i przygotowywać do zatrudnienia na różnych szczeblach hotelarstwa. Pracownicy znający tajniki systemów informatycznych i rozwiązań wykorzystywanych w ich zawodzie są do niego lepiej przygotowani, a to z kolei sprawia, że mają większe szanse na rynku zatrudnienia. Pracodawcy często narzekają, że absolwenci nie posiadają odpowiednich umiejętności, potrzebnych do wykonywania zawodu. Kończą szkołę nie potrafiąc wykorzystać nowoczesnych narzędzi pracy lub mają wiedzę jedynie na temat przestarzałych metod, z których już się nie korzysta.

Renesans, który przeżywają szkoły techniczne z pewnością przyczyni się do poprawy sytuacji młodych ludzi na rynku pracy. Jak widać szkolnictwo zawodowe prężnie się rozwija, uczniowie mogą liczyć na coraz bardziej nowoczesne metody nauki. Naturalnie jeszcze wiele aspektów wymaga poprawy, ale wszystko jest na dobrej drodze, aby szkoły zawodowe przestały być kojarzone z nizinami społecznymi i leniwymi uczniami.

Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN) wprowadziło również od 1 września 2012 r. nową formę kształcenia — kwalifikacyjne kursy zawodowe. Są one prowadzone przez technika, zasadnicze szkoły zawodowe, szkoły dla dorosłych oraz centra kształcenia zawodowego i ustawicznego. Ukończenie kursu umożliwi przystąpienie do zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w danym zawodzie. Z kursów skorzystają głównie dorośli, aby móc uzupełnić swoją wiedzę.

Absolwenci zawodówek nie będą mogli już kontynuować kształcenia zawodowego w technikach uzupełniających. Zostaną one zlikwidowane. Będą mieli możliwość podjęcia edukacji tylko w liceach dla dorosłych, które kształcą jedynie w zakresie podstawowych przedmiotów ogólnych. Dlatego też MEN m.in. dla tych osób stworzył nowy sposób

zdobywania i uzupełniania kwalifikacji zawodowych, w formie kursów. Podczas nich będzie można zdobyć konkretne umiejętności, np. spawacza.

Uczestnictwo w kursie niepełnoletnich uczniów będzie też uznawane jako spełnianie obowiązku szkolnego. Resort edukacji jeszcze pracuje nad szczegółowymi warunkami tej propozycji.

Zmiany w szkolnictwie zawodowym wprowadzane od 1 września 2012 r. spełniają oczekiwania pracodawców: w nowej podstawie programowej kształcenia w zawodach położono większy nacisk na kształtowanie kompetencji kluczowych oraz na kształtowanie kompetencji personalnych i społecznych, niezbędnych w codziennej pracy w każdym zawodzie. Pracodawcy poszukują głównie absolwentów szkół zasadniczych, którzy po ukończeniu szkoły będą mogli od razu przystąpić do wykonywania podstawowych zadań zawodowych. Coraz więcej szkół z tego regionu rozumie oczekiwania pracodawców i wprowadza zmiany w kształceniu, które często związane są ze zmianą metodyki kształcenia (przejście z kształcenia przedmiotowego na kształcenie modułowe jako bardziej efektywne i lepiej przygotowujące do wykonywania poszczególnych zadań zawodowych) oraz z jeszcze większym zacieśnieniem współpracy z pracodawcami lub centrami szkolenia praktycznego. Ważne jest, aby organy prowadzące, dyrektorzy szkół oraz pracodawcy wykorzystali właściwie ten czas i wspólnie wprowadzali zmiany kierunku podnoszenia rangi szkolnictwa zawodowego.

Opracowanie: Marzanna Antoniak

Bibliografia:

1. Bogaj A., Kwiatkowski S.M., (2006), *Szkoła a rynek pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
2. Rosalska M., Wawrzynek A., (2012, *Między szkołą a rynkiem pracy*, Wydawnictwo: DIFIN Centrum Doradztwa i Informacji, Warszawa

Netografia: — dostępna 12.03.2013 rok

1. http://natablicy.pl/szkoly-zawodowe-niezwykle-popularne-na-ryнку-pracy-liczy-sie-zawod,artykul.html?material_id=5028e352fbaedd4b5c010000
2. http://www.men.gov.pl/images/stories/DE/ustawa_90911.pdf
3. www.rynekpracy.pl/monitor_ryнку_pracy_1.php/wpis.30
4. www.ksztalceniemodulowe-koweziu.pl
5. www.men.gov.pl
6. www.rynekpracy.pl/monitor_ryнку_pracy_1.php/wpis.30
7. http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW_bezrobocie_rejestrowane_1kw_2012.pdf

Diagnoza

Stagnacja — brak ruchu, działania i zmian w jakiejś dziedzinie lub w czymś życiu⁸³. Najczęściej to słowo używane jest w znaczeniu negatywnym i służy do określania niepożądanych zjawisk. Na przykład w ekonomii, oznacza brak wzrostu gospodarczego⁸⁴ i przysparza zmartwień wszystkim, którym na tym wzroście zależy.



Sytuacja ekonomiczna państwa i związana z nią sytuacja na rynku pracy bardzo często określana jest za pomocą pojęcia stagnacji⁸⁵. W jej wyniku mamy stagnację na poziomie życia społecznego. Trudna sytuacja ekonomiczna generuje problemy w życiu społecznym — przede wszystkim ubóstwo rozumiane jako „stan poniżej pewnego zmiennego w czasie progu dochodowego lub progu realizacji potrzeb w odniesieniu do jednostki, rodziny lub grupy społecznej”⁸⁶. Efekty stagnacji ekonomicznej dotyczą indywidualnego człowieka, który nawet w sytuacji gdy pracuje, zmuszony jest ograniczać wydatki, na przykład na edukację. Stagnacja w wielu obszarach życia prowadzi do biedy a w konsekwencji do zjawiska wykluczenia społecznego⁸⁷. Wykluczenie społeczne jest pojęciem szerszym niż ubóstwo i odnosi się do poziomu życia, poniżej którego nie jest zapewnione odgrywanie ról społecznych i partycypacja w relacjach społecznych i zwyczajowo przyjętych zachowaniach charakterystycznych i wartościowych dla członkostwa w danym społeczeństwie⁸⁸. Zjawisku stagnacji na poziomie pojedynczego człowieka towarzyszą pewne stany emocjonalne — wspomniane zmartwienie, zaniepokojenie, obawa o przyszłość. Warto zastanowić się w jaki sposób dochodzi do sytuacji kiedy w naszym życiu zawodowym pojawiają się objawy stagnacji, które można jednocześnie nazwać czynnikami prowadzącymi do wykluczenia społecznego. W publikacji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pod tytułem Ubóstwo a praca znajdziemy wyczerpującą listę potencjalnych czynników wykluczenia społecznego⁸⁹ czyli takich, które mogą chociaż nie muszą, przyczyniać się do pojawienia się stagnacji w naszym życiu. Stagnacja może oznaczać stopniowe pogarszanie się jakości życia⁹⁰ rozumianej jako zespół warunków życia człowieka, obiektywne atrybuty świata przyrody, przedmiotów i kultury, obiektywnie oceniane atrybuty człowieka związane z poziomem życia i pozycją społeczną, a także właściwe funkcjonowanie jego organizmu⁹¹.

83 — Wielki Słownik Wyrazów Obcych PWN. Wydawnictwo Naukowe PWN SA. Warszawa 2003 str. 1174

84 — Tamże.

85 — http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20120515103758/PIZ_maj_2012popr.pdf?1337146831 Data dostępu ; 18 lipca 2013 r.

86 — Pedagogika społeczna, pod redt. T. Pilcha i I. Lepalczyk. Wydawnictwo Akademickie Zak. Warszawa, 1995, s. 341

87 — <http://recesja.icm.edu.pl/ips/problemyps/iils.pdf> data dostępu 19 lipca 2013

88 — <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/wykluczenie/miws02.pdf> data dostępu 19 lipca 2013 r.

89 — Ubóstwo a praca. Praca zbiorowa pod redakcją dr Macieja Bukowskiego i dr Igi Magdy. Publikacja MPiPS Warszawa 2013 str. 28

90 — <http://www.h-ph.pl/pdf/hyg-2011/hyg-2011-1-025.pdf> data dostępu 25.07.2013

91 — <http://www.psychologia.net.pl/artukul.php?level=231> data dostępu 25.07.2013

Do najważniejszych przyczyn stagnacji można zaliczyć czynniki o charakterze ekonomicznym a związane z rynkiem pracy:

- bierność zawodowa z powodu zniechęcenia lub niemożności podjęcia zatrudnienia
- częsta utrata pracy
- bezrobocie długotrwałe
- niepełny wymiar czasu pracy z powodu braku pracy pełnowymiarowej
- niestabilne dochody
- nielegalne źródła dochodów — praca w tak zwanej szarej strefie.

Niskie dochody lub brak zatrudnienia prowadzi do ubóstwa dochodowego :

- trudności w finansowaniu bieżących potrzeb
- zadłużenie na cele bieżące
- rolowanie długu⁹²
- zadłużenie na lichwiarskich warunkach
- brak konta bankowego

Niskie dochody lub brak zatrudnienia mogą prowadzić do deprywacji materialnej czyli obniżenia wyżej wspomnianej jakości życia:

- niedostateczne wyżywienie z powodów finansowych (warzywa, mięso, nabiał)
- brak dóbr trwałego użytku z powodów finansowych

Niska jakość życia to również brak dostępu do nowoczesnych technologii a w obszarze informacji, dostępu do internetu. Mówimy wtedy o wykluczeniu cyfrowym;

- niekorzystanie z komputera (gdziekolwiek)
- brak dostępu do Internetu z powodu braku sprzętu
- brak dostępu do Internetu z powodu braku umiejętności korzystania
- brak dostępu do Internetu z powodu wysokich kosztów jego posiadania
- brak dostępu do Internetu z powodów światopoglądowych i/lub braku potrzeby

Wykluczenie społeczne może być spowodowane brakiem wykształcenia i kwalifikacji zawodowych:

- niskie wykształcenie własne
- niskie wykształcenie rodzica
- nieaktualizowanie / nienabywanie kwalifikacji w celach zawodowych

Niski poziom wykształcenia często choć nie zawsze, pociąga za sobą brak korzystania z dóbr kultury:

92 — Rolowanie długu ma miejsce gdy pożyczamy pieniądze na spłatę innego zobowiązania na tych samych warunkach. W przypadku gdy musimy spłacić dług, a nie mamy za co, lub chcemy spłacić go później, rolujemy dług. Spłacamy wówczas dług i równocześnie zaciągamy nowy. Rolować można kredyty bankowe, pożyczki indywidualne oraz wszelkie zobowiązania. W ten sposób także Państwo polskie roluje dług emitując obligacje rządowe. Źródło ; <http://smallcapital.blogspot.com/2009/11/co-to-jest-rolowanie.html> data dostępu ; 25.07.2013

- brak uczestnictwa w kulturze — kina, teatr, muzeum
- brak uczestnictwa w kulturze — książki
- nieuprawianie sportu

W obszarze życia publicznego pojawiają się następujące sygnały świadczące o postępującym wykluczeniu:

- niemożność załatwienia sprawy w urzędzie
- brak zaufania do instytucji publicznych
- brak uczestnictwa w życiu społecznym
- poczucie dyskryminacji ze względu na mniejszość, odmienność

Przy skumulowaniu się czynników wykluczających, może dochodzić do zjawiska degeneracji której objawami są:

- konflikty z prawem
- bezdomność⁹³

Do stagnacji a konsekwencji wykluczenia, mogą prowadzić również czynniki demograficzne;

- wiek starczy
- bycie dzieckiem w rodzinie wielodzietnej
- samotny rodzic

Czynniki zdrowotne mogą również przyczyniać się do stagnacji i prowadzić do izolacji osoby od otoczenia

- niepełnosprawność
- niedołęstwo
- poważna choroba w ostatnim roku
- depresja
- nałogi — alkoholizm, zażywanie narkotyków
- myśli samobójcze

Relacje z bliższym lub dalszym otoczeniem — tzw. sieć bezpieczeństwa z języka angielskiego — *safety net*.

- poczucie osamotnienia
- złe stosunki w rodzinie
- brak poczucia bycia kochanym

93 — Zgodnie z Ustawą o pomocy społecznej, za osobę bezdomną uważa się „osobę niezamieszkującą w lokalu mieszkalnym w rozumieniu przepisów o najmie lokali mieszkalnych i dodatkach mieszkaniowych i nigdzie niezameldowaną na pobyt stały w rozumieniu przepisów o ewidencji ludności i dowodach osobistych”. Jednak jak podkreśla wielu badaczy, bezdomność jest przede wszystkim zjawiskiem społecznym, niepoddającym się opisowi w kategoriach czysto prawnych. Ani formalne prawo do zamieszkania w danym lokalu ani brak tego prawa nie przesądzają, bowiem niczego w kwestii bezdomności. Możliwe są sytuacje, gdy konflikty rodzinne uniemożliwiają faktyczne współzamieszkiwanie w lokalu, w którym jest się zameldowanym, lub też zaspakajanie potrzeb mieszkaniowych pomimo braku zameldowania i formalnego prawa do zamieszkiwania w danym lokalu. Źródło ; <http://www.pcpri.info/bezdomnosc> data dostępu 25.07.2013 r.

- wielkość *safety net*: rodzina, przyjaciele, znajomi
- brak chęci do pozyskiwania nowych kontaktów towarzyskich

Na skutek oddziaływania wielu negatywnych czynników prowadzących do wykluczenia, pojawiają się kolejne, takie jak inercja⁹⁴ czyli :

- brak energii do życia
- brak poczucia wartości życia

Miejsce zamieszkania może być czynnikiem wykluczenia społecznego a więc stagnacji:

- zamieszkanie na wsi — daleko od ośrodków przemysłu.

W wymiarze regionalnym miejsce zamieszkania również może być czynnikiem prowadzącym do wykluczenia:

- odległość od dużego miasta

Powyższe zestawienie czynników mogących prowadzić do stagnacji i wykluczenia, nasuwa refleksję, iż można mówić o pułapkach stagnacji, czyli sytuacjach w których pojawiają się negatywne odczucia co do różnych aspektów naszego życia.

Diagnoza i co dalej ?

Radzenie sobie z otaczającą rzeczywistością wymaga od nas pewnego wysiłku poznawczego. Niezbędne jest poznanie chociaż w dużym skrócie, koncepcji psychologicznej, odnoszącej się do relacji człowieka z otoczeniem. Na gruncie polskiej psychologii taką teorię stworzył profesor Janusz Reykowski. Nazywa się ona Regulacyjną teorią osobowości. Według Reykowskiego podstawę egzystencji stanowi wymiana informacji z otoczeniem a następnie ich przetwarzanie na informacje potrzebne do działania w otoczeniu⁹⁵ Osoba o ukształtowanej osobowości staje się odbiorcą informacji ale również jej wytwórcą. Zakłócenie lub przerwanie tego „strumienia” informacji prowadzi do zaburzeń, a nawet do zniszczenia osobowości⁹⁶ Nietrudno sobie wyobrazić jak wpływają na osobowość negatywne informacje o destrukcyjnym charakterze. Brak pracy prowadzi do ubóstwa, a w konsekwencji do wykluczenia społecznego. Świadomość problemów z którymi człowiek zmagają się w swoim życiu, dla wielu osób okazuje się zbyt dużym ciężarem. Coraz częściej u osób wykluczonych pojawiają się myśli samobójcze⁹⁷



Widzimy zatem, że stagnacja niesie ze sobą realne niebezpieczeństwo dla zdrowia⁹⁸ i życia osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem. Pojawia się uzasadnione

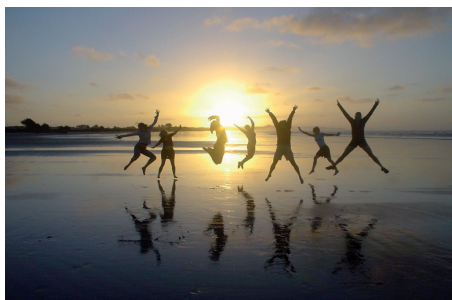
94 — Wielki Słownik Wyrazów Obcych. Wydawnictwo naukowe PWN. Warszawa 2003 str. 541

95 — Dorota Kubacka — Jasiocka. Agresja i autodestrukcja z perspektyw obronno — adaptacyjnych dążeń ja. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego. Kraków 2006 str. 19

96 — Tamże. str. 19

97 — http://www.se.pl/wydarzenia/kraj/prof-brunon-hoyst-bieda-sprzyja-samobojstwom_311252.html data dostępu 26.07.2013

98 — http://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/downloads/2012/10/ps_11-12_2006_a_sowa.pdf data dostępu 26.07.2013



pytanie, jak rozwiązać ten problem? Czy Państwo, którego obywatelami są osoby wykluczone lub zagrożone wykluczeniem posiada narzędzia do rozwiązywania takich problemów? Przykładem działań stymulowanych przez państwo są programy operacyjne⁹⁹ — będące formą pomocy finansowej Unii Europejskiej. Bardzo ważnym dokumentem opisującym sposób wspierania osób wykluczonych i zagrożonych jest

„Poradnik dotyczący realizacji wsparcia dla osób wykluczonych społecznie oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”¹⁰⁰ w którym czytamy; „Aktualny model polskiej polityki społecznej polega nie tylko na udzielaniu pomocy osobom potrzebującym wsparcia w znalezieniu jakiegokolwiek zatrudnienia, czy też zapewnianiu tym osobom podstawowych świadczeń z pomocy społecznej. Koncentruje się on raczej na pracy z klientem pomocy społecznej, a więc bardzo często z osobą wykluczoną społecznie. Wsparcie to polega przede wszystkim na realizacji różnego typu działań aktywizujących społecznie, a także działań integrujących osobę wykluczoną ze społecznością lokalną i jej najbliższym otoczeniem. Jednocześnie poza kwestią zatrudnienia coraz ważniejsze stają się te obszary interwencji, które związane są z zapewnieniem możliwości godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Coraz ważniejsza staje się kompleksowa i trwała pomoc. Ponadto liczą się działania skuteczne, efektywne i trwałe, łączące reintegrację społeczną uczestników projektów z uzyskaniem przez nich zatrudnienia, a także jego późniejsze utrzymanie. Skuteczna pomoc powinna nie tylko podnosić jakość życia poszczególnych jednostek, ale również ich rodzin oraz najbliższego otoczenia”. Trudno nie zgodzić się z takim podejściem i nie uznać je za słuszne. Należy pamiętać jednak, że w tym samym poradniku znajdziemy uwagę, dotyczącą niechęci z jaką osoby wykluczone lub zagrożone wykluczeniem przystępują do udziału w programach aktywizacyjnych : „Często trudność sprawia nawet samo zachęcenie do udziału w projekcie osób doświadczających różnych typów problemów społecznych. Również w tym obszarze należy więc dokonać postępu, przygotowując wsparcie lepsze jakościowo, mniej schematyczne i bardziej atrakcyjne”. Nasuwa się kolejne pytanie — w jaki sposób mniej schematycznie i bardziej atrakcyjnie przedstawić wsparcie, które wymaga od beneficjentów wysiłku, zwłaszcza wysiłku poznawczego. Nie przypadkiem, cytowany poradnik tak opisuje problemy świadczenia projektowej pomocy doradczej; „Poradnictwo zawodowe (lub szerzej — doradztwo zawodowe) jest często stosowane przez projektodawców. Niemniej jednak stanowi jedno z najtrudniejszych do realizacji działań w projekcie. Uczestnicy projektów często myślą o poradnictwie zawodowym z terapią lub też mają własną opinię na temat tego typu działań, którą w dużym uproszczeniu obrazuje stwierdzenie: „co też mi tam będą doradzać, ja wiem swoje”. Tymczasem wejście w dłuższy związek doradczy z doradcą zawodowym może przynieść daleko większe korzyści niż tylko wymierne, chociaż niezwykle ważne, wsparcie materialne jakie otrzymują uczestnicy projektów. Doradcy zawodowi

99 — <http://www.poland.gov.pl/Programy.operacyjne,UE,7041.html> data dostępu 31.07.2013

100 — http://www.efs.gov.pl/dzialaniapromocyjne/Documents/Poradnik_dot_realizacji_wsparcia_dla_os_wykluczonych_spol_POKL_091009.pdf data dostępu 31.07.2013

wykorzystują w swojej pracy różne metody. Najczęściej stosowaną metodą jest rozmowa doradcza. Stosuje się testy i kwestionariusze oceny zainteresowań i uzdolnień oraz bardziej skomplikowane narzędzia pracy, takie jak metody pracy z grupą¹⁰¹. Wszystko po to, aby pomóc klientowi lepiej rozpoznać własne możliwości, potencjał, dzięki któremu będzie on w stanie samodzielnie rozwiązywać swoje problemy na rynku pracy. Warto przy tej okazji zauważyć, że wykluczenie związane z niemożnością wejścia na rynek pracy, dotyczy również ludzi młodych, którzy nie uczą się, nie pracują i nie uczestniczą w żadnych formach dokształcania¹⁰². Może to oznaczać, że w pułapce stagnacji może znaleźć się każdy, bez względu na wiek czy wykształcenie — średnio w kraju co dziewiąty bezrobotny jest po studiach¹⁰³.

Nie mamy wielkiego wpływu na procesy gospodarcze i sytuację ekonomiczną. To co można w takim przypadku zrobić, to koncentrować się na własnych możliwościach i budować zdrowe poczucie własnej wartości¹⁰⁴ w obszarze życia zawodowego. Każdy człowiek ma swój osobisty potencjał. Pozostaje problem jego wykorzystania i rozwijania — czyli uczenia się i wprowadzania zmian w swoim życiu. Instytucjonalna pomoc w radzeniu sobie z problemami na rynku pracy może przybierać różne formy — chociażby na przykład wspomniane wyżej projekty w ramach „Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”. Korzystanie w pomocy doradczej czy terapeutycznej wymaga zgody za którą stoi przekonanie, że taka pomoc przyniesie korzystne efekty. Osoba w stanie stagnacji może wykazywać opór wynikający z braku wiary w możliwości pozytywnej zmiany. Nie ma prostej recepty na pozytywną zmianę. Dobrym sposobem jest budowanie poczucia własnej wartości, opartej na sześciu filarach¹⁰⁵.

1. Świadome życie — dokonujemy tysięcy wyborów między myśleniem a niemyśleniem. Nasza świadomość jest wolicjonalna¹⁰⁶ co oznacza, że mamy możliwość wyboru. Żyjąc świadomie ponosimy odpowiedzialność za swoje życie. Z tego punktu widzenia wejście w relację z doradcą zawodowym, czyli korzystanie z pomocy niematerialnej wynika ze świadomej chęci zajęcia się własnym życiem, własnymi problemami. Osoby w stanie stagnacji mogą kwestionować kompetencje doradcy a tymczasem ich własny problem pozostaje nierozwiązany¹⁰⁷.
2. Samoakceptacja — jest warunkiem zmiany. Akceptując siebie przyznajemy, że istnieją obszary, które wymagają zmiany. Osoba która zaakceptuje że ma problem z autoprezentacją, szybciej podejmie decyzję o swoim udziale w warsztacie przygotowującym do rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą.
3. Odpowiedzialność za siebie — jest stanem świadomości, rozumianej jako subiektywny stan zdawania sobie sprawy z czegoś¹⁰⁸. W tym przypadku chodzi o zdanie sobie sprawy z tego, że nikt nie ma obowiązku spełniać naszych życzeń — na przykład słowa klienta w rozmowie z doradcą zawodowym „chcę pracy a nie rozmowy przy stoliku !” może być interpretowane jako przeniesienie

101 — http://www.doradcazawodowy.ecorys.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=54&Itemid=40 data dostępu 29.07.2013

102 — Młodzi 2011. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów. Warszawa 2011 str.149

103 — http://serwis.gazetaprawna.pl/pracakariera/artykuly/613854,padl_rekord_bezrobocia_osob_z_wyzszym_wyksztalceniem.html# data dostępu ; 30.07.2013

104 — Słownik psychologii. Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR. Warszawa 2008. str 536

105 — Nataniel Branden. 6 filarów poczucia własnej wartości. Wydawnictwo JK. Łódź 2010 str. 81

106 — Wielki Słownik Wyrazów Obcych. Wydawnictwo naukowe PWN. Warszawa 2003 str. 1335

107 — Agnieszka Kalbarczyk. Metody efektywnej pomocy psychologicznej w pracy doradcy zawodowego z osobą bezrobotną. Zeszyt informacyjny — metodyczny doradcy zawodowego. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy. Warszawa 2011. str. 51

108 — Słownik psychologii. Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR. Warszawa 2008. str. 775

odpowiedzialności za istniejący stan rzeczy właśnie na doradcę, co w żaden sposób nie rozwiązuje problemów klienta¹⁰⁹.

4. Asertywność — która oznacza gotowość do stawiania w swojej obronie, otwartego bycia tym, kim się jest, traktowania siebie z szacunkiem we wszystkich relacjach z ludźmi¹¹⁰. Wyrwanie się ze stanu stagnacji wymaga umiejętności świadomego kształtowania relacji z innymi ludźmi — radzenia sobie z agresją w kontaktach z innymi.
5. Życie celowe — życie bez celu to zdawanie się na łaskę przypadku. Wyznaczanie celów jest trudną sztuką. Wymaga wiedzy i umiejętności planowania. Już samo poszukiwanie celu wymaga wysiłku. Jeśli chcemy sprawować kontrolę nad swoim życiem, musimy działać intencjonalnie¹¹¹ wytyczać dla siebie cele i dążyć do ich osiągnięcia.
6. Prawość — w życiu kierujemy się normami uznanymi powszechnie za słuszne. Kiedy nasze postępowanie zaczyna być w konflikcie z wyznawanymi normami może dojść do sytuacji, że tracimy szacunek dla samych siebie — obniża się nasza samoocena¹¹².

Praca nad filarami Poczucia Własnej Wartości jest jednocześnie pracą nad wychodzeniem ze stagnacji. W tej pracy pomagają doradcy zawodowi i terapeuci.

Dlaczego Poczucie Własnej Wartości

Najważniejszym powodem dla którego warto budować zdrowe poczucie własnej wartości jest fakt, że aby budować, trzeba działać. Co więcej, nikt za nas nie zbuduje naszego poczucia własnej wartości. Jedna cegła nie przypomina domu, kilka tysięcy cegieł również nie przypomina domu. Te cegły trzeba odpowiednio poukładać



(nie mówiąc o odpowiedniej zaprawie). Stagnacja jest stanem w którym biernie patrzymy na nasze życie chociaż wiemy, że zmiana jest potrzebna. Bardzo długo w nauce panowało przekonanie, że ludzie mogą się zmieniać, ale że zmian nie są w stanie dokonać sami¹¹³. Istnieje drugi pogląd, według którego, zmianę osobowości¹¹⁴ (przy całej złożoności tego pojęcia) wywołuje czynnik wewnętrzny, czyli jednostka która chce zmian. Zadajmy sobie pytanie — w jaki dogmat¹¹⁵ chcemy wierzyć. Jeśli chcemy wierzyć że nic od nas nie zależy,

109 — Agnieszka Kalbarczyk. Metody efektywnej pomocy psychologicznej w pracy doradcy zawodowego z osobą bezrobotną. Zeszyt informacyjny — metodyczny doradcy zawodowego. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy. Warszawa 2011. str. 52

110 — Nataniel Branden. 6 filarów poczucia własnej wartości. Wydawnictwo JK. Łódź 2010 str. 132

111 — Tamże. str. 154

112 — Słownik psychologii. Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR. Warszawa 2008. str.685

113 — Martin E.P. Seligmann. Co możesz zmienić a czego nie możesz. Wydawnictwo Media Rodzina. Str. 43

114 — Słownik psychologii. Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR. Warszawa 2008 str. 491

115 — Wielki Słownik Wyrazów Obcych. Wydawnictwo naukowe PWN. Warszawa 2003 str. 283

to budowanie poczucia własnej wartości mija się z celem. Jeśli uwierzymy w plastyczność naszej osobowości, to zaczniemy szukać cegieł i zaprawy aby budując swoją przyszłość zawodową wyjść ze stagnacji lub nie dopuścić, abyśmy w pułapce stagnacji się znaleźli.

Opracowanie: Janusz Grochmański

Bibliografia:

1. Bąbel Przemysław, Suchowiejska Monika, Ostaszewski Paweł, *Analiza zachowania od A do Z*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne. Gdańsk 2010
2. Bednarski Arkadiusz, *Rewolucja w życiu. Jak spełnić swoje marzenia*, Wydawca JK. Łódź 2007
3. Bohner Gerd, Wanke Michaela, *Postawy i zmiana postaw*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne. Gdańsk 2004
4. Branden Nataniel, *6 filarów poczucia własnej wartości*, Wydawnictwo JK. Łódź 2010
5. Branden Nataniel, *Jak dobrze być sobą*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne. Gdańsk 2007
6. Brzoza Małgorzata, *Słownik dobrych słów czyli pozytywnej werbalizacji*, Wydawnictwo KOS. Katowice 2004
7. Clifford Jackie, Thorpe Sara, *Podręcznik coachingu*, Wydawnictwo REBIS. Poznań 2007
8. Cooper Diana, *Możesz zmienić swoje życie*, Jacek Santorski & CO Agencja Wydawnicza. Warszawa 2007.
9. *Dobre Praktyki Zarządzania Wiedzą Przez Instytucje Rynku w Perspektywie Zmiany Gospodarczej*, Wydawca Ecorys Polska Sp. z o.o. Warszawa 2011.
10. Engelbrecht Sigrid, *Możesz powiedzieć NIE. Szybki Kurs asertywności*, Grupa Wydawnicza Weltbild Warszawa 2011.
11. Kalbarczyk Agnieszka, *Metody efektywnej pomocy psychologicznej w pracy doradcy zawodowego z osobą bezrobotną. Zeszyt informacyjno — metodyczny doradcy zawodowego*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy. Warszawa 2011
12. Kirschner Josef., *Biblia egoistów — Od stanu zależności do pełnej wolności*, Wydawnictwo HELION.
13. Kubacka-Jasiecka Dorota. *Agresja i autodestrukcja z perspektyw obronno -adaptacyjnych dążeń ja*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego. Kraków 2006
14. Kwiatkowski Cezary, *Dlaczego ludzie boją się sukcesu*, Wydawnictwo RAVI. Łódź 1997
15. Lunden Bjorn, Lenart Rosell., *Osobista efektywność*, Wydawnictwo BL Info Polska Sp. z o.o. Gdańsk 2008
16. McKenna Paul., *Grunt to pewność siebie*, Wydawnictwo G+J Polska. Warszawa 2006
17. Młodzi 2011. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów. Warszawa 2011
18. Peale Norman V., *Moc pozytywnego myślenia*, Wydawnictwo Studio Emka Warszawa 1995.

19. *Pedagogika społeczna*, pod red. T. Pilcha i I. Lepalczyk. Wydawnictwo Akademickie Żak. Warszawa 1995,
20. Seligmann Martin E.P. *Co możesz zmienić a czego nie możesz*, Wydawnictwo Media Rodzina
21. *Słownik psychologii*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR. Warszawa 2008.
22. *Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał ludzki 2007 — 2013*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. Warszawa 2012.
23. Szydłowski Bronisław, Szumilas Katarzyna. *Jak przetrwać bezrobocie*. Wydawnictwo Heldt. Kraków 2002
24. Wiatrowski Zygmunt, *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji. Radom 2009
25. *Wielki Słownik Wyrazów Obcych*, Wydawnictwo naukowe PWN. Warszawa 2003

Netografia

1. <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/wykluczenie/miws02.pdf> data dostępu 29.07.2013
2. <http://wgospodarce.pl/opinie/1495-w-polsce-jest-coraz-wiecej-ubostwa-obecny-model-spoeczno-gospodarczy-jest-ufundowany-na-rosnacym-rozwartwieniu> data dostępu 29.07.2013
3. <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/uiws/zajecia1.pdf> data dostępu 29.07.2013
4. http://www.efs.gov.pl/dzialaniapromocyjne/Documents/Poradnik_dot_realizacji_wsparcia_dla_os_wykluczonych_spol_POKL_091009.pdf data dostępu 29.07.2013

ZMIANA ŚCIEŻKI KARIERY

*„Jeśli nie będziesz sam
kształtował swojej przyszłości,
zrobi to za ciebie ktoś inny.”*

Peter Drucker

Jeszcze nie tak dawno uważano, że osoby, które chętnie zmieniają pracę są nieprzystosowane, niezdyscyplinowane oraz wiecznie na wszystko narzekające. Tacy pracownicy nie byli dobrze postrzegani przez przyszłych pracodawców i mieli problem ze znalezieniem stałego zatrudnienia. Obecnie, częste zmiany miejsc pracy, a nawet zawodu, stają się coraz bardziej powszechne, zaś model jedna praca przez całe życie odchodzi już do lamusa. Nieustanne przemiany, w tym globalizacja, jakie mają miejsce we współczesnym świecie powodują konieczność ciągłego dostosowywania się do wymogów rynku pracy, jeśli chce się na nim pozostać. Otwartość na nowe trendy, chęć zmiany zawodu lub gruntowna przebudowa ścieżki kariery świadczą dzisiaj o elastycznym stosunku do tych zmian i umiejętności dobrego zarządzania swoją karierą. Czasami do głosu dochodzą prawdziwe pasje i zainteresowania, które przez całe lata pozostawały w uśpieniu. Wgląd w siebie, bilans dotychczasowej kariery zawodowej, dotarcie do swoich prawdziwych zainteresowań i preferencji, szczerze dokonanie samooceny umiejętności i zdolności mogą być pomocne w wytyczaniu nowej ścieżki kariery i znalezieniu pracy odpowiadającej naszym aspiracjom. Zmiana pracy czy zawodu jest jedną z najtrudniejszych decyzji w życiu człowieka, wiąże się z sytuacją przełomową i stresem. Praca i zawód dla każdego człowieka mogą być źródłem kryzysów życiowych, gdyż stanowią nie tylko źródło dochodów, ale też organizują czas, wpływają na poczucie tożsamości, role i kontakty społeczne, a tym samym na jakość życia.

Przyczyny dla których zmieniamy zawód i pracę mogą być bardzo różne, a brak satysfakcji z dotychczas wykonywanego zawodu jest jedną z najważniejszych. Często, za naszymi pierwszymi wyborami zawodowymi stoją inni ludzie, np.: rodzice lub koledzy, którzy doradzają nam, jaki zawód jest intratny oraz jaki kierunek kształcenia w związku z tym powinniśmy wybrać. Takie błędne wybory zawodowe prowadzące do zaspokojenia wymagań i aspiracji właśnie tych ważnych dla nas osób, mają niewiele wspólnego z naszymi realistycznymi potrzebami, wyznawanymi wartościami i marzeniami. Po podjęciu konkretnej pracy przepaść pomiędzy oczekiwaniami a stanem faktycznym szybko staje się widoczna. Również całkiem przypadkowy wybór zawodu i praca wykonywana z braku innych możliwości prowadzi do niezadowolenia. Praca pod przymusem, nastawiona jedynie na strategię przetrwania lub osiągnięcie materialnego sukcesu za wszelką cenę wywołuje wiele negatywnych emocji, jak frustracja czy lęk, których nie należy bagatelizować. Obecnie wiele mówi się o roli satysfakcji z pracy w ujęciu całego życia człowieka, natomiast psychologowie pracy zwracają uwagę na coraz częściej występujące choroby związane z warunkami pracy. Koszty wykonywania pracy niezgodnej z naszą osobowością i predyspozycjami związane są z narażeniem na silny stres, który przyczyniać się może z kolei do rozwoju wielu zaburzeń i chorób, w tym przede wszystkim chorób układu krążenia oraz przemiany materii (choroby wieńcowej



serca, nadciśnienia tętniczego, cukrzycy). Niezadowolenie z pracy prowadzi do absencji pracowników, mniejszej efektywności i jakości wykonywanej pracy a nawet, w skrajnych przypadkach, do zachowań antyspołecznych, takich jak kradzieże czy bójki. Rośnie również śmiertelność i wypadkowość w pracy. Jak widać koszty niedopasowania pracownika do pracy są bardzo wysokie, zarówno dla pracownika jak i dla pracodawcy.

Do odejścia z dotychczasowej pracy i poszukiwania nowej, często też skłania niewłaściwe postępowanie pracodawcy, konflikty w miejscu pracy, brak różnorodności, zbyt wiele lub zbyt mało wymagań, zbyt męczące obowiązki, brak czasu na wypoczynek, monotonia, znudzenie. Niektóre zmiany mogą być zaplanowane, inne są nieprzewidywalne, wiążą się na przykład z chorobą, rozwodem, śmiercią współmałżonka, czy likwidacją miejsca pracy. Bardzo częstym powodem zmiany pracy są czynniki finansowe. Zmieniamy pracę bo wzrastają nasze standardy życia i co za tym idzie potrzeby materialne, więc szukamy takiego środowiska, w którym będziemy mogli je zaspokoić. Stąd większa w ostatnich latach mobilność pracowników na rynku pracy oraz masowe wyjazdy za granicę różnych grup zawodowych. W przypadku stanowisk kierowniczych zmiana pracy rzadko dotyczy niezadowolenia z wynagrodzenia, a bardzo często jest związana z odczuwanym brakiem satysfakcji zawodowej oraz innymi czynnikami, takimi jak problemy rodzinne i zdrowotne.

Niezależnie od tego czy decyzja o zmianie pracy jest dobrowolna czy też wymuszona, zmiany miejsca pracy lub podjęcie zupełnie nowego zawodu mają często miejsce w czasie tzw. kryzysu wieku średniego, który przypada mniej więcej na lata czterdzieste. Na tym etapie życia człowiek robi bilans tego co udało mu się do tej pory osiągnąć, dokonuje samooceny swoich zdolności i relacji z otoczeniem, zastanawia się nad upływem czasu, doświadcza wielu intensywnych emocji i jest najbardziej podatny na zmiany. Często pojawia się stagnacja i znudzenie dotychczasową pracą oraz poczucie braku interesujących wyzwań. Decyzje zawodowe podejmowane w tym okresie są bardziej dojrzałe, niż we wcześniejszych okresach życia, opierają się na bogatym doświadczeniu i wiedzy, które można wykorzystać w nowy sposób. Zmiana pracy w tym okresie może przyczynić się do rozkwitu kariery zawodowej i osiągnięciu szczytu swoich możliwości zawodowych. Warto pamiętać, aby decyzje o planowaniu kolejnych kroków w karierze i wszelkie zmiany z tym związane opierać na mocnych stronach naszej osobowości i umiejętnie wykorzystywać swoje atuty. Na rozwój zawodowy można patrzeć z wielu perspektyw. Nie musi to być wcale żmudne wspinanie się po szczeblach drabiny awansów. Ludzie są coraz bardziej świadomi tego, że w życiu czeka ich co najmniej jedna zmiana zawodu i zdobywanie nowych kwalifikacji. Aby wybory te były jak najtrafniejsze, ważna jest świadomość własnych potrzeb, nieustanne aktualizowanie kompetencji oraz inwestowanie w nową wiedzę, niekoniecznie związaną z wykonywanym obecnie zawodem. Sukcesem powinna być dla nas taka zmiana, która prowadzi do wykonywania pracy, która zaspokaja potrzebę samorealizacji, daje nam satysfakcję i poczucie szczęścia.

Opracowanie: Małgorzata Sinior

Bibliografia:

1. Bańka A., *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym.*, Poznań 1995
2. Herr E. L., Cramer S. H., *Planowanie kariery zawodowej. Część III, [w] „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego — zeszyt 30”*, Warszawa 2005
3. Ściborek Z., *Dylematy rozwoju zawodowego*, Wydawnictwo PTM, Warszawa 2009

CELE — JAK JE REALIZOWAĆ?

„— *Czy mógłbyś mi uprzejmie powiedzieć, którędy mam pójść?*
— *To zależy w znacznej mierze od tego, gdzie chciałabyś dojść.*
— *Właściwie wszystko mi jedno...* — rzekła Alicja
— *Więc wszystko jedno, którędy pójdziesz* — zawyrokowało Kocisko.
— *... byleby gdzieś dojść* — dokończyła Alicja
— *Co do tego, nie ma obawy* — wystarczy iść odpowiednio długo...”¹¹⁶

Cytat pochodzi z „Alicji w krainie czarów” —
i nie trudno zauważyć, że doskonale oddaje istotę wyznaczania celów.

Każdy z nas, na różnych etapach swojego życia stawiał sobie być może pytania:

- Co chcę robić w życiu?
- Kim chcę być?
- Jakie mam marzenia, zainteresowania?
- Jakie są moje cele życiowe?

Postawienie sobie takich pytań pozwala **zastanowić się nad tym, co tak naprawdę chcemy osiągnąć w życiu? Jako dzieci marzymy...** Marzymy by być kierowcą rajdowym, pilotem czy strażakiem. Wyobrażamy sobie swoje przyszłe życie, ale im bliżej jesteśmy wieku, który w marzeniach był realizacją celów — przestajemy marzyć.

Brak odpowiedzi na postawione sobie pytania prowadzi do zagubienia sensu życia. „... *Życie bez celu jest jak statek bez sternika. Gdzieś płynie, dryfuje po oceanie, ale do końca nie wiadomo gdzie dopłynie ...*”¹¹⁷

Tylko te osoby, które zdefiniowały swoje cele, zachowują w gąszczu codziennych czynności *rozeznanie*, ustalą nawet w warunkach największego obciążenia pracą właściwe priorytety i potrafią optymalnie wykorzystać swoje umiejętności, by szybko i pewnie dojść do tego, do czego dążą. Dotyczy to w tym samym stopniu pracy, jak i czasu wolnego oraz rodziny.

Świadome życie to przede wszystkim poruszanie się w kierunku wyznaczonych samemu sobie **celów**. Gdy wiemy, co chcemy osiągnąć, wiemy jednocześnie, na czym musimy się skupić w swoich działaniach. Szybko też dowiemy się, co nas odciąga od realizacji naszych planów. Oczywiście sama taka wiedza pozostawiona bez działania niewiele nam da. Jest to jednak obowiązkowy początek podróży.

Cele — po co je wyznaczać?

Stawianie sobie celów, to jedna z metod panowania nad kierunkiem samorozwoju, a także nad ulepszaniem pod względem organizacyjnym swojego życia. Wyraźne wytyczenie celu pobudza człowieka do działania, pozwala na realizację marzeń i planów, jest siłą motywującą. Zrealizowany cel poprawia nastrój, podwyższa poczucie własnej wartości, *zwiększa szansę na uzyskanie kolejnych osiągnięć*. Posiadanie celu jest niezbędnym czynnikiem nie tylko w drodze do sukcesu, ale również przyczynia się do wzrostu poczucia własnej wartości.

Jednak doświadczenie wskazuje, że umiejętność stawiania i konsekwentnego dążenia do celu

116 — Lewis C., Alicja w Krainie Czarów, Wydawnictwo Wilga 2011, s.37

117 — <http://www.centrumego.com> — dostępne 16.03.2011r.

nie jest wcale łatwą i prostą umiejętnością. Ile razy stawiamy sobie cele, a później, zwykle pod wpływem jakiś niepowodzeń, odступujemy od ich realizacji, odkładamy na później, poszukujemy racjonalnego wyjaśnienia naszej niekonsekwencji i braku determinacji. Dzieje się tak dlatego, że podczas stawiania sobie celu popełniamy kilka typowych błędów. A oto niektóre z nich:

- zbyt ogólne określanie celu, np. chcę mieć auto, chcę skończyć studia, chciałbym mieć lepszą pracę;
- określanie celu w kategoriach negatywnych, np. nie chcę być biedny, nie chcę być niewykształcony, nie chcę mieszkać w bloku;
- brak jasnego i precyzyjnego terminu — ram czasowych w których cel powinien być zrealizowany;
- zaprzestanie realizacji celu już po pierwszym niepowodzeniu;
- brak wiary w siebie;
- lęk przed niepowodzeniem.

Popełnianie tych błędów prowadzi w konsekwencji do niepodejmowania lub zaprzestania powziętych działań, do niezrealizowania celu. Ponadto, w takich sytuacjach wzrasta poczucie niezadowolnienia i dyskomfortu, obniża się poczucie własnej wartości, pojawiają się różnego rodzaju mechanizmy obronne jak np. racjonalizacja.

Cele — jakie kategorie można określić?

Kategorie celów to nic innego, jak obszary w naszym życiu, o które powinniśmy szczególnie dbać i je rozwijać. Warto uwzględnić wszystkie istotne dziedziny swojego życia. Mamy tendencję do ignorowania obszarów, których nie lubimy — np. często osoby chętne zapominają o obszarze < zdrowie >, bo nie mamy czasu na ćwiczenia, a *fastfoody* i *chipsy* smakują całkiem przyjemnie. Jeśli mamy słabą relację z rodziną, zapewne i o tej kategorii chętnie zapomnimy. A takie pomijanie istotnych rzeczy, kończy się znacznie większymi problemami. Dlatego ważne jest, aby chwilę zatrzymać się w tej gonitwie codzienności, zastanowić się i wypisać WSZYSTKIE istotne kategorie oraz o nie zadbać. Poniżej znajduje się kilka propozycji kategorii, w których każdy powinien zdefiniować swoje cele:

Nauka — czego chcesz się nauczyć? Jakie kompetencje w sobie rozwinąć? Może dodatkowy język? Może kolejny kierunek na studiach? Może umiejętności menedżerskie? Podobno człowiek się starzeje, gdy już nie chce się uczyć :)

Zdrowie i wygląd — jak chcesz wyglądać? Jaki tryb życia prowadzić? Czy chcesz zachować energię i zdrowie na starość? Czy powinieneś zacząć ćwiczyć? Czy chcesz zmienić nawyki żywieniowe na zdrowsze?

Kariera — jaki poziom chcesz osiągnąć na swojej ścieżce zawodowej? Czy może chcesz



założyć własny biznes lub zostać *freelancerem*? Może obecny pracodawca nie jest dla Ciebie właściwy i chcesz go zmienić? Jakie kroki musisz podjąć i kiedy? Czego musisz się nauczyć, jakie umiejętności zdobyć?

Rodzina/ Życie rodzinne — Czy jesteś dobrym rodzicem? A może chcesz nim zostać — i powinieneś się do tego przygotować: mentalnie, finansowo itd.? Jakie działania musisz podjąć by ulepszyć swój związek? A może obecny związek powinieneś zakończyć?

Finanse — ile chcesz zarabiać? W jaki sposób — czy jedynie pensja, czy również inne źródła dochodu? Jaki chcesz zadbać o przyszłość finansową?

Powyższe nazwy kategorii to jedynie propozycje, można te same obszary nazwać po swojemu, a być może poszerzyć o dodatkowe kategorie bliskie nam samym.

Jak należy stawiać sobie cele i planować działanie?

Aby cel mógł być zrealizowany warto przestrzegać kilka zasad, rad.

I rada brzmi: podejmij zobowiązanie

Osiąganie celu wymaga podjęcia zobowiązania. Czasami unikamy tego, bo boimy się porażki. Łatwiej jest mówić o celu niż przedsięwziąć konkretne kroki zmierzające do jego realizacji. Cel który sobie stawiamy powinien być *naszym celem* (nie rodziców, męża czy żony). To ja mam chcieć być piłkarzem, nauczycielem czy ekonomistą, mieć własny dom lub auto, podnosić swoje kwalifikacje czy schudnąć.

Podejmowanie decyzji za namową innych ludzi prowadzi w szybkim tempie do utraty motywacji i zaniechania działania po pierwszych niepowodzeniach. Kiedy młody człowiek wybiera uczelnię pod wpływem silnej sugestii rodziców, żona porzuca pracę za namową męża, to zwykle szybko w takich rodzinach pojawiają się konflikty i problemy. Rodzice mogą usłyszeć od swej pociechy: *to wy chcieliście żebym tam studiował, to był wasz pomysł a nie mój* ..., mąż od swej niezadowolonej żony: *to ty zrobiłeś ze mnie kurę domową*, *teraz nie mogę znaleźć pracy...*

Mimo to, doświadczenie wskazuje, że dość często podejmujemy decyzje za namową innych, bliskich nam osób. Jest to dość atrakcyjne, bowiem nie bierzemy pełnej odpowiedzialności za podjętą decyzję, a w sytuacji niepowodzenia mamy alibi „*to nie był mój pomysł*”, co w konsekwencji prowadzi do utrzymania pozytywnego obrazu siebie. Dysonans poznawczy, który przeżywamy w sytuacji niepowodzenia jest wtedy mniejszy. Tak więc postępowanie zgodnie z sugestiami osób nam bliskich może być bardzo atrakcyjne, szczególnie dla osób niepewnych siebie i obawiających się porażki. Jednak należy pamiętać, że z jednej strony takie zachowanie oprócz pewnych zalet ma też swoje negatywne strony. Porażkę ponosi osoba, która realizuje plany i zamierzenia innych, ona też traci cenny czas i ona pozostaje z poczuciem dyskomfortu po nieudanej próbie. Im więcej takich doświadczeń, tym większa niepewność i niższe poczucie własnej wartości.

Tak więc aby cel mógł być zrealizowany, musi to być mój cel i ja muszę chcieć go zrealizować, ja również ponoszę konsekwencję wszelkich niepowodzeń.

II rada brzmi: stawiaj sobie cele realistyczne

Cel powinien być realistyczny.

Realistyczne podejście oznacza, że starannie należy sprawdzić, czy postawiony cel mieści się w obszarze naszych umiejętności i możliwości, a także czy jego realizacja jest możliwa w obecnych konkretnych warunkach. Można sprawdzić, jakie zdanie na ten temat mają osoby z naszego otoczenia — nie pozwólmy im jednak, aby wywarły na nas wpływ. Jeśli bowiem jesteśmy uczciwi w stosunku do siebie i kierujemy się zdrowym rozsądkiem, sami potrafimy najlepiej ocenić, czy coś jest dla nas wykonalne czy nie.

Znamy siebie najlepiej i wiemy, jak ambitne i trudne mogą być cele, jakie stawiamy przed sobą.

I tak na przykład: Jeśli właśnie zacząłeś biegać, nie stawiaj sobie za cel udziału w maratonie po dwóch tygodniach biegania wokół bloku, jeżeli zarabiasz 1000 złotych miesięcznie nie kupisz w ciągu roku nowego auta i nie wybudujesz domu. Aby cel był realny należy się zastanowić jakimi środkami dysponujemy dzisiaj i jak możemy poprawić swoją kondycję fizyczną czy finansową.



III rada brzmi: zdefiniuj cel w kategoriach konkretnych

Wybrany cel powinien być zdefiniowany konkretnie, tak by można było odpowiedzieć na pytanie: Kto ma osiągnąć i co?

I tak, np. jeśli zamierzamy więcej się uczyć, nie obiecujmy sobie, że: *Będę bardziej przykładał się do nauki* ale: *Przeznaczę cztery godziny dziennie na naukę*.

Bardzo często uczniowie na początku roku szkolnego obiecują sobie poprawę. Stawiają sobie cel: *teraz będę bardziej przykładał się do nauki*. Czy taki cel jest możliwy do realizacji? Wydaje się, że nie. Cóż to znaczy: *...będę bardziej przykładał...* to jest uogólnienie, za którym nie stoi żadne praktyczne działanie. Aby móc poprawić swoje wyniki w nauce najpierw należy określić dziedzinę, w której chcemy być lepsi. Następnie należy zastanowić się jakie działania wykonać, aby cel zrealizować.

IV rada brzmi: zdefiniuj cel i myśl w kategoriach pozytywnych

Cel powinien być wyrażony pozytywnie — należy określić to, co chcemy osiągnąć, a nie to czego już nie chcemy. Nasz umysł podobno nie zauważa słowa 'nie' — jeśli określimy cel jako — 'nie palić'... cały czas będzie nas prześladowała myśl o paleniu. 'Rzucić palenie' też tak zadziała, nadal będziemy myśleć o paleniu. Cel musi być sformułowany pozytywnie, np.: *Dla własnego zdrowia i dobrej kondycji od jutra prowadzę zdrowy tryb życia*.

To, co człowiek myśli o sobie, jak siebie postrzega wpływa na jego osiągnięcia zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym. Od naszego przekonania zależą nasze osiągnięcia. Mówi o tym prawo samospełniającej się przepowiedni nazywane inaczej *efektem Pigmaliona*. Nasze przekonania mają siłę sprawczą. Jeżeli wierzymy, że jesteśmy w stanie zrealizować postawiony przez siebie cel, to istnieje duże prawdopodobieństwo, że nam się uda. I odwrotnie, jeżeli jesteśmy przekonani, że nie podołamy, jeżeli nie wierzymy lub wątpimy w możliwość realizacji naszego celu, to prawdopodobnie nie zostanie on zrealizowany. Dlatego też, tak

ważna jest wiara w siebie i optymizm. Niestety, obserwując ludzi często zauważamy brak wiary w siebie i dostrzeganie negatywnych aspektów zdarzeń.

Negatywne myślenie polega na oczekiwaniu przykrych rzeczy i koncentrowaniu się na ciemnych stronach życia. Jakże często słyszymy stwierdzenia: *To na pewno się nie uda.*

Daj spokój, nie rób tego, to zły pomysł. A nie mówiłem, że tak będzie, miałem rację, to był głupi pomysł itd.

Co więcej, ludzie myślący negatywnie mają tendencję do rozpamiętywania tego co się nie udało. Każde takie zdarzenie traktują jako życiową porażkę i nie wyciągają żadnych konstruktywnych wniosków.

Używają tzw. dużych kwantyfikatorów słów — *zawsze, nigdy, niczego*. Mówią: *Nigdy nic mi się nie udaje, jeszcze niczego nie zrobiłem dobrze*. A przecież wszystko ma swoje złe i dobre strony. Niestety pesymista o tym nie wie. Zdaje sobie natomiast z tego sprawę optymista, człowiek, który myśli pozytywnie zarówno o sobie jak i o otaczającym go świecie. Czymże więc jest myślenie pozytywne?

Myślenie pozytywne to cierpliwa świadomość, że istnieje pozytywny aspekt problemu, to mówienie *tak* na to, co zdarza nam się w życiu, to świadomość, że wszystko będzie dobrze, nawet jeżeli teraz są problemy, to stwierdzenie: *Tym razem nam nie wyszło, ale teraz wiemy już, czego nie należy robić*. Wiemy również, co należy zrobić, aby się udało. Potraktujmy więc tę nieudaną próbę jako nowe doświadczenie życiowe.

Pozytywnego myślenia można się nauczyć, chociaż nie jest to zadanie łatwe. Ale na pewno się opłaca.

Doświadczenie wskazuje, że cel określony w kategoriach pozytywnych jest dużo łatwiejszy do realizacji. Inaczej brzmi *chcę być bogaty, chcę być wykształcony, czy chcę mieć własny dom z ogrodem*, niż *nie chcę być biedny, nie chcę być niewykształcony, nie chcę mieszkać w bloku*.

V rada brzmi: planuj na piśmie

Plany należy robić na piśmie.

Koniecznien zapisz — gdy cel znajdzie swe miejsce na kartce (zwykłej, czy elektronicznej) — to zaczyna na nas działać. Widzimy go, nie możemy o nim zapomnieć, czy też wymazać go z pamięci, bądź odłożyć na później. Wszystko jest zapisane mamy się do czego odnieść. Możemy też realizację naszego celu kontrolować. A przecież o to chodzi, aby odnotowywać postępy w realizacji swoich planów.

Cel sformułowany na piśmie daje psychologiczny efekt samomotywacji do pracy. Jeżeli tego nie zrobimy, to pod wpływem problemów dnia codziennego, może on umknąć naszej uwadze, oddalić się i w konsekwencji jego realizacja okaże się niemożliwa. Nie wystarczy powiedzieć sobie: *chcę mieć samochód, dom, chcę skończyć studia*, aby je osiągnąć.

VI rada brzmi: wyznacz konkretny termin realizacji celu

Zasada ta wynika z Prawa Parkinsona, które mówi o tym, że *praca wypełnia cały czas przeznaczony na jej wykonanie*.



Nie można podjąć jakiegos konkretnego postanowienia, nie określając jednocześnie bardzo dokładnie, do kiedy mamy je wykonać lub od kiedy zaczniemy coś regularnie robić. Dopiero wraz z ustaleniem konkretnego terminu rozpoczęcia czy zakończenia lub precyzyjnego przedziału czasowego czy rytmu nasze cele staną się celami inteligentnymi, możliwymi do realizacji. Takie sformułowania jak *przy kolejnej okazji ...* albo *Kiedy znajdę trzy godziny czasu ...* prowadzą tylko do frustracji, a nie do celu. Tak więc planując realizację celu należy określić konkretnie: kiedy zaczynamy?

Należy pamiętać o tym, że jeżeli nie określimy konkretnej daty realizacji celu, prawdopodobnie jego termin ulegnie przesunięciu.

VII rada brzmi: dziel cele długoterminowe na cele krótkoterminowe

W zależności od czasu jaki jest potrzebny na realizację celu możemy podzielić je na trzy grupy:

- krótkoterminowe — realizacja takiego celu zajmuje około tygodnia;
- średnioterminowe — realizacja takiego celu zajmuje od jednego do sześciu miesięcy;
- długoterminowe — realizacja takiego celu zajmuje od roku do pięciu lat.

Doświadczenie wskazuje, że najłatwiej jest zrealizować *cel krótkoterminowy*. Jego realizacja pochłania małą ilość czasu, poziom motywacji jest wyższy ponieważ w szybkim tempie pojawiają się efekty naszej pracy.

Jeżeli naszym celem jest, np.: wymalowanie pokoju, to aby go zrealizować musimy wykonać następujące czynności: wybrać kolor, kupić odpowiednią farbę, pędzle, usunąć sprzęty z pokoju i wziąć się do pracy. Jedna ściana, potem druga i już jesteśmy na półmetku. Potem trzecia i czwarta oraz sufit i już koniec. Jeszcze trochę sprzątania, ustawienie mebli i mamy odnowiony pokój. Dla fachowca realizacja takiego celu jest kwestią jednego dnia, dla człowieka z mniejszym doświadczeniem, kilku.

Jednak nie każdy cel można zrealizować w ciągu tygodnia. Budowa domu zajmuje więcej czasu i główny problem polega tutaj na posiadaniu odpowiedniej gotówki. Dlatego też w takiej sytuacji dobrze jest cel długoterminowy podzielić na mniejsze elementy i rozpatrywać je po kolei (technika salami). W ciągu roku można kupić działkę, w następnym zalać fundamenty, ogrodzić działkę itd.

Podzielenie celu długoterminowego na mniejsze elementy pozwala nam prędzej zobaczyć rezultaty naszych działań. Ponadto dzięki temu mamy możliwość weryfikacji naszych działań. Jeżeli kupiłem działkę i postanowiłem ją ogrodzić w następnym roku i nie udało mi się zgromadzić odpowiedniej sumy pieniędzy lub też miałem zamiar sam to robić i nie znalazłem na to czasu, to należy się zastanowić, dlaczego tak się stało i co można zrobić, aby w przyszłości na było takich sytuacji. Jeżeli nie ogrodziłem działki z braku czasu to może powinienem jednak wynająć kogoś do wykonania tej pracy. Jeżeli zabrakło mi funduszy, to muszę się zastanowić dlaczego oraz co mogę zrobić, aby więcej zarobić i odłożyć z przeznaczeniem na budowę domu.

VIII rada brzmi: proś o pomoc innych ludzi

Osiągnięcie wybranego celu jest o wiele łatwiejsze, kiedy mamy oparcie i zachętę ze strony innych ludzi. Tak jak wcześniej, także i teraz warto zastanowić się, co nam jest potrzebne do osiągnięcia wybranego celu? Być może każdego dnia będziemy musieli przeznaczyć trochę czasu na jego realizację? Może będziemy musieli zmienić towarzystwo, zwyczajnie lub uzyskać pomoc ze strony konkretnych osób?

Jeżeli na przykład planujemy podnieść swoje kwalifikacje i chcemy się zapisać na studia podyplomowe, a nasze dziecko ma dopiero kilkanaście miesięcy, to może będziemy potrzebowali pomocy kogoś bliskiego z rodziny (babci czy siostry), a może całkiem obcej nam osoby („zaufanej niani”).

IX rada brzmi: kontroluj sposób realizacji celu i w razie potrzeby weryfikuj swoje zachowanie

Kiedy już mamy określony nasz realny i pozytywny cel, zaplanowany na piśmie, a jego realizacja jest podzielona na krótkie odcinki czasowe i wiemy, że najbliżsi pomogą nam w jego realizacji, wtedy możemy przystąpić do działania.

Załóżmy, że naszym celem jest nauka języka angielskiego w stopniu zaawansowanym. Spośród różnych możliwości realizacji naszego przedsięwzięcia wybraliśmy uczestnictwo w intensywnym kursie 3 razy w tygodniu, a ponadto postanowiliśmy w ciągu tygodnia nauczyć się 50 słówek i rozwiązać 10 ćwiczeń gramatycznych. Nasz cel podzielony jest na krótkie tygodniowe odcinki czasowe.

W związku z tym pod koniec każdego tygodnia powinniśmy znaleźć czas na podsumowanie naszej pracy. Należy w tym czasie odpowiedzieć sobie na kilka pytań:

- Czy udało mi się zrealizować cel? Jeżeli nie, dlaczego?
- Czy jestem w stanie realizować go w pierwotnie zaplanowanej formie w następnym tygodniu?
- Jeżeli nie to, jak mogę zmodyfikować mój program działania?

Kontrola naszych działań, w dogodnych i wyznaczonych przez nas odcinkach czasowych (tydzień, miesiąc) pozwoli nam na efektywną realizację każdego celu, da satysfakcję z naszych osiągnięć i motywację do dalszego działania.

X rada brzmi: nie poddawaj się mimo niepowodzeń

Podczas realizacji celu może się okazać, że coś nam nie wyszło, coś się nie powiodło. Należy pamiętać, że to się zdarza każdemu, kto stawia sobie cele. Nie ma sukcesu bez niepowodzeń, co więcej, im więcej trudności i przeszkód musimy pokonać, tym bardziej cenimy osiągnięty cel i tym większe ma on dla nas znaczenie.

Przykładem może być postawa Thomasa A. Edisona, który odkrył żarówkę elektryczną w 1879 r i doszedł do tego po wielu nieudanych próbach. Znana jest historia wywiadu z dziennikarzem, który zapytał Edisona, dlaczego marnuje czas na tyle prób, jeśli wiadomo, że światło świecy jest dla człowieka najlepsze. *Młody człowieku, powiedział wynalazca, nie prawda, że wykonałem pięć tysięcy nieudanych prób, ale faktem jest, że do tej pory odkryłem pięć tysięcy sposobów, według których to nie działa.*

W sytuacji niepowodzenia nie należy się zniechęcać. Każdy jednak powinien wtedy zastanowić się jak należy w przyszłości postępować, aby nie popełniać takich błędów. Jeśli nie zadamy egzaminu (chyba każdy student ma takie doświadczenie za sobą), to nie znaczy wcale, że jesteśmy do niczego. To znaczy jedynie, że się nie nauczyliśmy. Aby w przyszłości takie sytuacje nas nie spotykały musimy chodzić na egzaminy przygotowani.

To, że się potykamy jest rzeczą naturalną. Człowiek uczy się na własnych błędach ale pod jednym warunkiem, jeżeli błąd traktuje jako drogowskaz, że wybrana droga jest niedobra. Najlepiej wyeliminować ze swego słownika słowo „błąd”, gdyż ma ono znaczenie pejoratywne. Proponowałabym je zastąpić słowem *nieudana próba*, to że tym razem coś mi nie wyszło, to nie znaczy wcale, że następnym razem się nie uda.



Jeżeli nam coś się nie uda, to należy spróbować jeszcze raz. Wiedzą dobrze o tym małe dzieci, które ucząc się chodzić czy jeździć na rowerze, wiele razy potykają się i przewracają, czasami nawet odnoszą obrażenia. Jednak nie zniechęcają się. Wstają i dalej próbują. Szkoda tylko, że wielu dorosłych ludzi zapomina o tym.

Zrealizowany cel jest tym samym dla poczucia własnej wartości człowieka, co chleb dla głodnego. Dzięki niemu poczucie własnej wartości wzrasta, rozwija się i umacnia. Konsekwentnie realizowane cele budują silną i niezależną jednostkę.

*„Jeśli nie wiesz gdzie idziesz, nigdzie nie dojdiesz...”
„Życie człowieka bez ustalonych celów jest jak dryfowanie statku...
Może kiedyś trafi do portu, a może się rozbije...
Czy nie lepiej obrać kurs na ten wymarzony port (cel) i zawinąć do niego szybko
i bezpiecznie?”¹¹⁸*

Opracowanie: Edyta Kolenda

¹¹⁸ — <http://www.projektsukces.pl/cele.html> — dostępna 17.03.2011r.

Bibliografia:

1. Becker I., Meyer-Kles J., *W pułapce doskonałości*, Świat Książki, Warszawa 2008
2. Covey Stephen R., *Najpierw rzeczy najważniejsze*, Rebis Dom Wydawniczy Poznań 2005
3. Lothar J. Seiwert., *Jak organizować czas*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998

Netografia:

1. <http://mojamotywacja.eu>, — dostępna 9.02.2011r.
2. <http://www.centrumego.com> — dostępna 16.03.2011r.
3. <http://www.projektsukces.pl/cele.html> — *dostępna 17.03.2011r.*
4. http://sukces.win.pl/www/wiedza_sukcesu.html — dostępna 17.03.2011r.

(NIE)PLANOWANA KARIERA ZAWODOWA

na podstawie książki „Szczęście to nie przypadek”

Człowiek odgrywa kluczową rolę w tworzeniu własnego losu i przekuwaniu wszelkich nieoczekiwanych zdarzeń, które sprzyjają rozwojowi kariery zawodowej i pomyślności w życiu prywatnym, w rzeczywiste możliwości, w szansę na rozwój. Czasem jesteśmy tak skupieni na dążeniu do jednego celu, że ignorujemy lub wręcz odrzucamy inne pojawiające się opcje. Przypadkowe wydarzenia często wpływają na nasze życiowe decyzje i wybór kariery zawodowej bardziej niż starannie przemyślane plany i kalkulacje. Nieoczekiwane spotkanie albo takie, które nie doszło do skutku, zmiana miejsca zamieszkania, nowi znajomi — tego typu doświadczenia nierzadko mają wpływ na podejmowane decyzje zawodowe.

John Krumboltz i Al. Levin badacze i autorzy publikacji w dziedzinie doradztwa i rozwoju zawodowego w książce *Szczęście to nie przypadek* podpowiadają jak przypadek zmienić w okazję — w szansę na sukces i fascynującą możliwość.



Nigdy nie musisz podejmować z góry decyzji o tym, co chciałbyś robić w przyszłości. Możesz formułować swoje cele w każdej chwili. Cele zaś mogą się zawsze zmieniać, w miarę jak będziesz dojrzywać i uczyć się nowych rzeczy. Będą się też zmieniały w związku ze zmianami zachodzącymi w otaczającym Cię świecie. Lepiej miej zawsze otwarte oczy i umysł.

Podejmuj działanie. Angażuj się w różne aktywności by sprawdzić czy coś ci odpowiada lub nie.

Niezaplanowane wydarzenia z pewnością będą miały wpływ na Twoją karierę. Bądź więc czujny i gotowy, by w każdej chwili skorzystać z nadarzających się okazji.

Rzeczywistość być może zaoferuje Ci lepsze możliwości niż te, o których marzyłeś. Cały czas miej to na uwadze, kiedy będziesz dążyć do

ureczywistniania swoich celów. Marząc, cały czas bądź czujny.

- Zaangażowanie się w różnorodne zajęcia pomoże Ci odkryć to, co naprawdę Cię fascynuje, i to, co nie daje Ci satysfakcji. Z entuzjazmem podejmuj się nowych wyzwań i działań. Zawsze dawaj z siebie wszystko.
- Bądź przygotowany na to, że będziesz popełniać błędy i czasem poniesiesz porażkę. Błędy i porażki mogą być dla Ciebie wspaniałą lekcją. Czasami zaś mogą doprowadzić do lepszych rezultatów niż te, których oczekiwałeś.
- Sam możesz tworzyć zaplanowane zdarzenia, na przykład współpracując z różnymi organizacjami. Możesz zostać wolontariuszem, zapisać się na jakies zajęcia, podejmować rozmowy z przyjaciółmi i obcymi ludźmi, przeszukiwać

zasoby sieci, czytać książki i czasopisma. Możesz stać się kimś wartościowym dla innych. Innymi słowy — aktywnie angażuj się w życie.

- » Pisz e-maile do znanych osób, zadając im intrygujące pytania dotyczące ich pracy.
 - » Bierz udział w dodatkowych kursach doskonalenia zawodowego i różnych szkoleniach.
 - » Wędruj po sieci internetowej, szukając nowych informacji na interesujące Cię tematy.
- Każde doświadczenie to sposób na nauczenie się czegoś nowego. Każda nowa praca to nowe doświadczenie uczenia się — niekoniecznie musisz więc dokładnie wiedzieć, jak ją wykonywać, zanim się jej podejmiesz. Oczywiście, istnieją takie zawody, do wykonywania których z pewnością jest potrzebne zdobycie odpowiedniego wykształcenia i umiejętności, choćby po to by nie narażać życia innych czy swojego np. lekarz czy pilot. Spora grupa zawodów nie ma jednak drastycznych obostrzeń co do wymaganego wykształcenia.
 - Możesz znaleźć mnóstwo różnorodnych, dających satysfakcję zajęć, nawet jeśli nie pracujesz zawodowo. Dzięki takim zajęciom możesz nadal być pomocny innym, choć niekoniecznie w taki sam sposób, jak wcześniej, kiedy byłeś gdzieś zatrudniony. To podejście może być bardzo cenne na przykład dla osób będących na emeryturze.
- » Zapisz się do jakiegoś klubu lub stowarzyszenia, lub też włącz się w działania jakiejś grupy społecznej;
 - » Pomóż w organizacji jakiegoś wydarzenia;
 - » Złóż twórczą propozycję, mającą na celu rozwiązanie jakiegoś konkretnego problemu;
 - » Poszukaj sobie tymczasowej pracy;
 - » Zaczynj eksperymentować, robiąc małe kroki w dziedzinie, która Cię naprawdę interesuje;
 - » Wyraż chęć przekazywania swojej wiedzy i swoich umiejętności;
 - » Zostań wolontariuszem.



- Przekonania, dzięki którym pozostaniesz otwarty na nowe pomysły i doświadczenia, pomogą Ci pokonać wewnętrzne przeszkody. Wypracuj sobie takie przekonania i podejmuj działania, które będą ubogacać Twoje życie i dawać Ci satysfakcję. Mówiąc słowami Bookera T. Washingtona: "Sukcesy niekoniecznie powinny być mierzone pozycją, którą osiągnęliśmy, ale ilością przeszkód, które musieliśmy pokonać, by ją osiągnąć".

Opracowanie: Mariusz Kubat

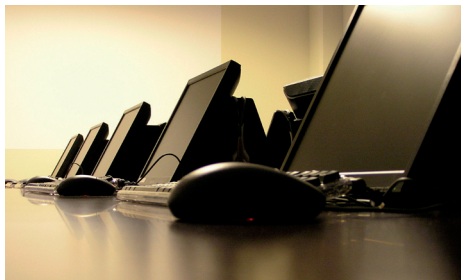
Bibliografia:

1. Krumboltz J., Levin A., *Szczęście to nie przypadek*, GWP, Gdańsk 2009.

COACHING KARIERY — DROGA ROZWOJU ZAWODOWEGO

Kontekst socjologiczny.

Codziennie obserwujemy zjawiska świadczące o nieustannym zmniejszaniu się przestrzeni w której ludzie organizują swoje życie. Już w latach 60-tych ubiegłego wieku, pojawiła się w socjologii koncepcja globalnej wioski. Pojęcie globalizacji pojawiło się w latach 80 XX wieku. Związane jest przede wszystkim z relacjami między państwami. Współczesny świat „nabiera prędkości” w wielu wymiarach.



Zastosowania Internetu zmieniają nasze życie, na przykład handel internetowy nie tylko zmienia sposób nabywania dóbr ale również daje możliwość podejmowania zatrudnienia lub działalności gospodarczej. Zmiany ustrojowe w krajach Europy środkowo — wschodniej zaowocowały wprowadzeniem gospodarki rynkowej, opartej na konkurencyjności oferowanych towarów i usług co z kolei doprowadziło

do wyjątkowego wzrostu sprzedaży, określanego jako „zachodni konsumeryzm”¹¹². Możemy zaobserwować wzrost wymiany międzynarodowej. Gospodarki narodowe stają się elementami ponadnarodowego systemu gospodarczego, tak jak ma to miejsce w przypadku Unii Europejskiej. W związku z akcesją Polski do Unii Europejskiej i otwarciem zachodnioeuropejskich rynków dla pracowników z Polski, rozpoczął się proces szybkich przemian w strukturze zatrudnienia i bezrobocia spowodowany oczekiwaniami zarówno międzynarodowych korporacji jak i sektora małych i średnich przedsiębiorstw z sektora usług. Rozwój korporacji doprowadził do wytworzenia nowej formy przepływu siły roboczej — migracji kadry menedżerskiej i pracowników wysoko wykwalifikowanych. Miasta, w których znajdują się siedziby wielkich korporacji zwane są w literaturze dotyczącej globalizacji „globalnymi miastami”, ze względu na to, że przyciągają dużą liczbę pracowników zagranicznych, nie tylko tych wysoko wykwalifikowanych: napływ tych ostatnich wywołuje zapotrzebowanie na siłę roboczą w sektorze usług — ktoś musi sprzątać siedziby firm i mieszkania pracowników, obsługiwać klientów w barach, pracować jako ochroniarz... Te stanowiska pracy (na ogół gorzej płatne) są atrakcyjne dla imigrantów z krajów rozwijających się, dla których nawet bardzo niskie wynagrodzenie, jest znacznie wyższe od pensji w kraju ojczystym. Rozwój środków komunikacji sprawił, że na znaczeniu straciła też odległość. Dowodem na to jest rosnąca popularność migracji zarobkowych i pojawienie się nowych typów migracji zarobkowych, tzn. migracji wahadłowych, które polegają na tym że osoba migrująca wyjeżdża do pracy na pół roku, po czym wraca do kraju ojczystego na kilka miesięcy i znów wyjeżdża do pracy.

Migrują pracownicy sektorów usług i produkcji przed którymi stawia się coraz wyższe wymagania zarówno co do kwalifikacji jak i kompetencji kluczowych¹¹⁹². Sporym problemem są bariery językowe. Polacy mają niewielkie doświadczenie w pracy w środowiskach wielokulturowych. Również krajowy rynek pracy staje się coraz bardziej wymagający. W ciągu

119 — Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z dn. 18 grudnia 2006 r. W sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie” (2006/962/WE).

trzech pierwszych kwartałów 2012 r. utworzono w Polsce niespełna 400 tysięcy miejsc pracy co w zestawieniu z ponad 2 milionami osób bez pracy¹¹³ nie pozwala przypuszczać, że bezrobocie będzie się zmniejszać.

Te dwa typy migracji zainspirowały Zygmunta Baumana do podziału strumienia siły roboczej na dwa nurty: „turyści” i „włóczędzy”. Turysta to typ zbliżony wysokokwalifikowanego pracownika, o dużych zasobach finansowych. Natomiast włóczęga jest migrantem uciekającym przed ubóstwem. Różnica między turystą a włóczęgą polega na wolności wyboru, której włóczęga niestety nie ma. „Im więcej ma się wolności wyboru, tym wyższą pozycję w hierarchii społecznej się zajmuje”¹²⁰. Pojawiają się pytania — jaki wpływ ma współczesny człowiek na życie swoje i swoich najbliższych? Jak radzić sobie z problemami? Jak zaspokajać swoje potrzeby? Czy wreszcie, jak przygotowywać się do życia we współczesnym świecie lub jak przebieg tego życia korygować, poprawiać, zmieniać? Są to pytania z obszaru pedagogiki. Współczesna pedagogika podąża w kierunku „usamodzielnienia” podmiotu nauczania — ucznia. Obecna sytuacja edukacyjna niejako zmusza nas, do podejmowania decyzji na własną odpowiedzialność¹²¹. Istnienie wielu teorii na temat dopasowania do pracy¹²² nadaje olbrzymią rangę karierze i wszystkim czynnikom determinującym przebieg kariery zawodowej. Z drugiej strony nikt nie ma obowiązku projektowania naszej kariery. Zarządzanie karierą jest warunkiem utrzymania się na rynku pracy. Utrzymanie się na rynku pracy wymaga wysiłku edukacyjnego — niezależnie od tego czy osoba zarządzająca jest *menager* pracujący w dużej korporacji czy szwaczka, która za chwilę zostanie zwolniona z pracy. Poszukiwania modelu dopasowania do pracy doprowadziły teoretyków zarządzania do konkluzji, że warunkiem bezpieczeństwa zatrudnienia nie jest organizacja w której się pracuje lecz własne zasoby¹²³ dzięki którym osoba aktywna zawodowo utrzymuje się na rynku pracy. To utrzymanie się na rynku pracy wydają się o wiele trudniejsze dla baumanowskiego „włóczęgi” niż dla „turyisty”, który posiada więcej możliwości wpływania na swoje życie zawodowe. Nie oznacza to jednak, że „włóczęga” znajduje się na straconej pozycji. Osoby w trudnej sytuacji na rynku pracy nie są pozostawione same sobie i mogą korzystać ze wsparcia dostępnego w instytucjach rynku pracy, takich jak powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy.

Kontekst edukacyjny — dlaczego *coaching*?

Każdy, kto chce podjąć wyzwanie związane z własną karierą zawodową może to zrobić z pomocą fachowców zawodowo zajmujących się zarządzaniem karierą. Takim specjalistą jest *coach* kariery. Czym jest *coaching*? Jaka jest jego definicja? Sara Thorpe i Jackie Clifford w swojej książce *Podręcznik coachingu*¹²⁴ definiują *coaching* jako „pomoc danej osobie we wzmacnianiu i udoskonalaniu działania poprzez refleksję nad tym, jak stosuje konkretną umiejętność lub wiedzę”. Życie zawodowe człowieka jest obszarem w którym bardzo często pojawiają się potrzeby rozwojowe — sytuacje których występują istotne różnice między umiejętnościami posiadanymi a wymaganymi w pracy. Wydawać by się mogło, że określenie deficytów, braków utrudniających funkcjonowanie zawodowe jest na tyle łatwe, że może

120 — Zygmunt Bauman. Ponowoczesność jako źródło cierpień. Wydawnictwo Sic. Warszawa 2000 str. 151

121 — Tamże. str. 236

122 — http://dopasowanie.com.pl/prof/teor_dopasowania.html data dostępu : 10.05.2013

123 — Tom Brown. Nowy rodzaj pracownika wymaga nowego rodzaju menedżera. Zarządzanie karierą. Wydawnictwo STUDIO EMKA. Warszawa 2006 str. 40

124 — Sara Thorpe, Jackie Clifford. Podręcznik coachingu. Wydawnictwo REBIS. Poznań 2007 str. 17



przebiegać na drodze autorefleksji — sam wiem jakie są moje słabe strony i sam mogę znaleźć sposób jak to zmienić. Pojawiają się pytania dlaczego mielibyśmy korzystać z pomocy *coacha*? Co przemawia za *coachingiem*? Jaka wreszcie jest różnica między *coachingiem* kariery o doradztwem zawodowym które też zajmuje się budowaniem strategii rozwoju zawodowego? Decyzja o skorzystaniu z pomocy trenera kariery nie przychodzi łatwo. Jak pisze Monci J.

Williams „W ciągu ostatnich dziesięciu lat coraz więcej osób i firm szuka porad trenerów z mieszaniną entuzjazmu i niepokoju”¹²⁵ Zmiany na rynku pracy, konkurencja, wymuszają zmiany w stylu zarządzania pracownikami. Delegowanie uprawnień w realizacji zadań wymusza od menedżerów aby więcej uwagi poświęcali potrzebom edukacyjnym — własnym i podwładnych. Praktyka firm komercyjnych pokazuje jak ważne jest dzielenie się władzą¹²⁶ W firmach o płaskiej strukturze zarządzania dobry menedżer musi słuchać, wpływać, współpracować, łączyć i skutecznie poskramiać swoje ego¹²⁷ Nie jest to łatwe. Współczesne trendy panujące w firmach pokazują, że menedżer powinien spajać zespół a nie wprowadzać podziały, być członkiem zespołu a nie jego kierownikiem, przekazywać informacje a nie tylko wydawać polecenia. Menedżer który potrafi obiektywnie ocenić swoje kompetencje może podjąć decyzję o skorzystaniu z pomocy *coacha* kariery. Zagrożeniem dla menedżera (Baumanowskiego „Turysty”) jest przekonanie, że posiada wszelkie kompetencje i żadna pomoc nie jest mu potrzebna.

Z perspektywy podwładnego, pracownika określenie potrzeby *coachingu* jest nie mniej trudne, a może nawet trudniejsze niż w przypadku menedżera. Nie należy w każdym przypadku utożsamiać pracownika z baumanowskim typem „włóczęgi”. Jednak istnieją sytuacje w których pracownik jest zwalniany z pracy lub sam zmienia pracę zmuszany do tego czynnikami zewnętrznymi. W takim przypadku istnieje możliwość skorzystania z pomocy doradcy zawodowego lub *coacha* kariery. Jaka jest zatem różnica między doradcą a *coachem*?

Doradztwo zawodowe jest uprawiane w dość ściśle określonych ramach — w instytucjach rynku pracy lub jako dodatkowa usługa w firmach komercyjnych np. agencjach doradztwa personalnego, agencjach pośrednictwa pracy. Pomoc doradcza polega na udzieleniu indywidualnej porady zawodowej na kolejnych etapach dokonywania wyboru typu szkoły, kierunku kształcenia, zatrudnienia, przekwalifikowywania się, ponownego zatrudnienia w przypadku utraty pracy. Do doradcy zawodowego coraz częściej zgłaszają się osoby aktywne zawodowo, specjaliści, zorientowani na rynku pracy, poszukujący informacji czy

125 — Monci J. Williams. Czy jesteś gotów przyjąć pomoc trenera zarządzania. Zarządzanie karierą. Wydawnictwo STUDIO EMKA. Warszawa 2006 str. 109

126 — Tom Brown. Nowy rodzaj pracownika wymaga nowego rodzaju menedżera. Zarządzanie karierą. Wydawnictwo STUDIO EMKA. Warszawa 2006 str. 45

127 — Tamże. Str. 46

porady jak zarządzać swoją karierą zawodową. Są to klienci bardziej wymagający, którym oferować trzeba inny wachlarz rozwiązań, a to stawia przed doradcami nowe wyzwania. Doradca zawodowy musi się bowiem w tych przypadkach wcielić raczej w rolę *coacha* kariery — kogoś kto od diagnozy i planów zawodowych przechodzi do treningu konkretnych umiejętności jaki powinien nabyć klient aby lepiej radzić sobie w miejscu pracy.

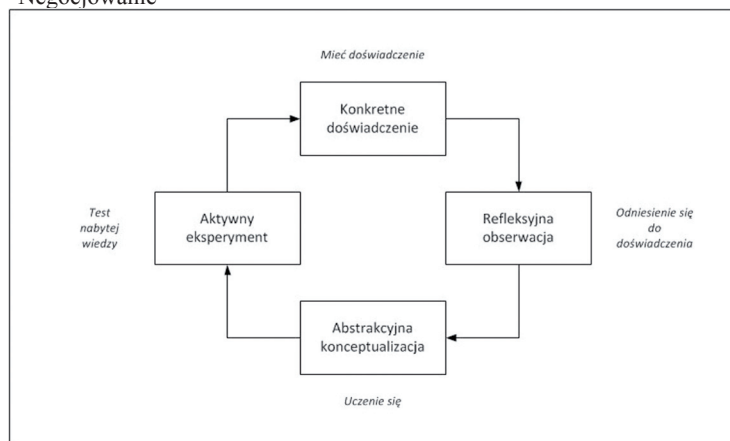
Coaching kariery — jak to się robi ?

Career coaching — *coaching* kariery, jest jednym z obszarów *coachingu*. Kierowany jest do osób chcących zaplanować swoją przyszłość zawodową. *Coach* wspiera prowadzenie kariery klienta tak, by jej przebieg był zgodny z wartościami, potrzebami i umiejętnościami. Taka pomoc pozwala opisać obecną sytuację zawodową oraz wskazać możliwości i zagrożenia w kreowaniu przyszłości zawodowej klienta. Sesje *coachingowe* dotyczą takich zagadnień jak

- tworzenie strategii rozwoju kariery,
- identyfikacja ograniczeń, mocnych i słabych stron,
- wyznaczanie krótko- i długoterminowych planów zawodowych,
- *networking* w budowaniu kariery,
- marketing własnej osoby na rynku pracy¹²⁸¹²¹

Umiejętności¹²⁹ jakie powinien posiadać *coach* to;

- Planowanie i zarządzanie czasem
- Interpretacja analityczna
- Negocjowanie



- Umiejętności interpersonalne (nawiązywanie kontaktu, udzielanie informacji zwrotnej,

128 — http://www.naszabsolwent.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=50:nowe-drogi-w-doradztwie-zawodowym-coaching-kariery&catid=14&Itemid=159

129 — Sara Thorpe, Jackie Clifford. Podręcznik coachingu. Wydawnictwo REBIS. Poznań 2007 str. 44

- Aktywne słuchanie
- Zadawanie pytań/ zdobywanie informacji,
- Obserwacja
- Pomaganie innym w uczeniu się i rozwijaniu nowych umiejętności

Etapy *coachingu*:¹³⁰

I — Określenie potrzeby i celu *coachingu*

Coachowie wychodzą z założenia, że klient jest z natury kreatywny i pełen pomysłów. Rola *coacha* polega na wydobywaniu mocnych stron, umiejętności, jakie klient już ma. Następnie należy stworzyć nową, często bardziej obiektywną, perspektywę na dane zagadnienie oraz podzielić się informacją zwrotną z klientem. W pierwszym etapie klient poznaje model *coachingu*¹³¹. Ułatwi mu to zrozumienie sposobu postępowania *coacha* podczas kolejnych sesji.

Decyzję o podjęciu działania podejmuje klient. Oznacza to, że *coaching* służy poszerzaniu własnej indywidualności przez klienta. *Coach* oferuje pomoc w budowaniu i odnajdywaniu własnego potencjału, poprzez wspieranie i rozwijanie kompetencji oraz dzielenie się informacją zwrotną.

II — Uzgadnianie konkretnych potrzeb rozwojowych

Coaching jako praktyka wykorzystywana coraz powszechniej w firmach i organizacjach na wszystkich szczeblach zarządzania może być uznany za zwrot w kierunku traktowania człowieka całościowo i podmiotowo, wraz z jego emocjami, motywacjami, twórczymi uzdolnieniami i niepowtarzalnością¹³². Działania *coacha* w drugim etapie to budowanie relacji, identyfikacja potrzeb oraz określanie celów które klient będzie starał się osiągnąć.

Podczas budowania relacji wskazany jest niedyrektywny styl kontaktu, nastawienie na proces i budowanie bliskich, empatycznych relacji z klientem ułatwiający określanie potrzeb za pomocą pytań hipotetycznych¹³³. Co chciałbyś umieć po zakończeniu *coachingu*? Co to znaczy lepiej? Skąd będziesz wiedział że się poprawiłeś? Czy znasz kogoś, kto jest w tym lepszy od ciebie? Jak on postępuje?

Uzyskanie informacji o potrzebach klienta jest warunkiem wyznaczenia efektywnych celów wyznaczających kierunek dalszej pracy.

III — Opracowywanie szczegółowego planu *coachingu*.

Plan *coachingu* przewiduje:

- Dokonanie przeglądu wszystkich celów szczegółowych — jakie działania trzeba podjąć aby je osiągnąć, czy działania będą rzeczywiste czy symulowane oraz kiedy będą miały miejsce.
- Wyznaczanie czasu w jakim będzie przebiegał *coaching*.

130 — Sara Thorpe, Jackie Clifford. Podręcznik *coachingu*. Wydawnictwo REBIS. Poznań 2007 str. 47

131 — Sara Thorpe, Jackie Clifford. Podręcznik *coachingu*. Wydawnictwo REBIS. Poznań 2007 str. 40

132 — http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90445,6260126,nowe_drogi_w_doradztwie_zawodowym_coaching_kariery.html data dostępu: 03.06.2013

133 — Katarzyna Hellena Kowalska. Skuteczny *Coaching*. Wydawnictwo Helion, Gliwice 2011 str. 148

- Określenie zadań wstępnych — na przykład gromadzenie danych na jakiś temat.
- Zaangażowanie innych specjalistów — na przykład z zakresu wystąpień publicznych.
- Określenie niezbędnego wyposażenia.

Plan *coachingu* powinien przewidywać wykorzystanie doświadczeń klienta. *Caching* opiera się na doświadczeniu dlatego ogromną rolę w tym procesie odgrywają ;

- Wykonywanie zadań
- Poszukiwanie informacji zwrotnych
- Powtarzanie działań wykonywanych w przeszłości,
- Wypełnianie ankiet samooceny,
- Czytanie książek, artykułów,
- Dowiadывanie się, jak inni wykonują dane zadanie,
- Obserwowanie innych.

Coach udostępnia swojemu klientowi narzędzia, które pomogą mu zastanowić się nad swoimi doświadczeniami i na ich bazie zdobywać nowe umiejętności. Przy odpowiedniej stymulacji klient sam znajduje rozwiązania, które charakteryzują się znacznie większą skutecznością i niemal zawsze są wcielane w życie ze względu na to, że pochodzą one od samego klienta. *Coach* nie odpowiada na pytania, może co najwyżej zakwestionować odpowiedź czy z nimi dyskutować¹³⁴.

IV — Wykonywanie zadania lub czynności.

Etap ten służy zebraniu informacji na temat działań podejmowanych przez klienta — osobę, wobec której prowadzony jest *coaching*.

Głównym celem spotkania *coachingowego*, w przeciwieństwie np. do konsultacji czy poradnictwa pojmowanego dyrektywnie, jest to, by klient nauczył się *auto-coachingu* oraz wytrenował umiejętności, których będzie mógł użyć w przyszłych, podobnych sytuacjach. *Coach* nie daje klientowi przysłowiowej ryby; oferuje mu za to całą swą wiedzę, umiejętności i zyczliwość, by nauczyć go, jak ryby łowić (czasem daje wędkę). Nie bez powodu o najlepszych *coachach* mówi się, że zadają właściwe pytania, a nie, że dają właściwe odpowiedzi¹³⁵. Nie bez znaczenia jest, czy *coach* wykorzystuje symulację czy sytuację prawdziwą w której błąd może mieć konkretną, wymierną cenę — na przykład firma poniesie straty.



134 — Katarzyna Hellena Kowalska. Skuteczny Coaching. Wydawnictwo Helion, Gliwice 2011 str. 18

135 — http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90445,6260126,nowe_drogi_w_doradztwie_zawodowym__coaching_kariery.html
data dostępu: 03.06.2013

V — Przegląd działania i planowanie lepszego funkcjonowania.

Na tym etapie *coach* sporządza listę mocnych stron klienta oraz obszarów w których powinien się on rozwijać. Należy też zaplanować zmiany w działaniu klienta. Szczególnie ważne jest przekazywanie informacji zwrotnych podczas którego *coach* powinien pamiętać o następujących zasadach¹³⁶;

- Koncentracja na zachowaniu a nie na osobie,
- Omówienie szczegółów
- Powstrzymanie się od konkluzji,
- Minimalizowanie czasu jaki upływa między działaniem a przekazaniem informacji zwrotnej.
- Powstrzymanie się przed zasypywaniem klienta mnóstwem informacji zwrotnych.

Coach powinien pomóc klientowi w dokonaniu konstruktywnej samooceny. Pomocna w tym może być metoda serii pytań¹³⁷ np.

- Co się wydarzyło?
- Jakie aspekty tego wydarzenia są pozytywne?
- Jakie aspekty są negatywne?
- Dlaczego są one pozytywne bądź negatywne?
- Co chcę powtórzyć następnym razem?
- Czego chcę uniknąć następnym razem?
- Jak to zrobić?

Jest to etap który może wykazać inne potrzeby edukacyjne klienta — na przykład mające istotny wpływ na jego karierę zawodową.

VI — Zakończenie coachingu.

Jest to moment w którym klient gotów jest do dalszego rozwoju bez pomocy coacha. Na tym etapie, obie strony dochodzą do wniosku, że klient potrafi samodzielnie kreować swój rozwój. Jedną z ważniejszych dziedzin naszego życia jest rozwój zawodowy.

Coaching w rozwoju zawodowym

Coaching staje się coraz bardziej popularnym narzędziem podnoszenia kwalifikacji i rozwoju kompetencji pracowników. Pomoc *coacha* może dotyczyć tzw. „twardych wskaźników” np. efektywność sprzedaży. Jednak przede wszystkim, jest metodą pracy nad tzw. kompetencjami miękkimi¹³⁸, takimi jak między innymi:

- efektywna komunikacja,
- nawiązywanie i budowanie relacji z partnerami biznesowymi,
- prowadzenie skutecznych prezentacji,
- przywództwo, delegowanie zadań, egzekwowanie poleceń,

136 — Sara Thorpe, Jackie Clifford. Podręcznik coachingu. Wydawnictwo REBIS. Poznań 2007 str. 84

137 — Sara Thorpe, Jackie Clifford. Podręcznik coachingu. Wydawnictwo REBIS. Poznań 2007 str. 90

138 — <http://invenikrakow.wordpress.com/> data dostępu 06.06.2013 r.

- współpraca w zespole,
- relacje z przełożonymi, podwładnymi,
- radzenie sobie ze stresem,
- zarządzanie czasem.

Coaching kariery jest metodą pracy nad postawami związanymi z pracą zawodową. Staje się to możliwe poprzez diagnozę źródeł motywacji klienta, badanie kluczowych wartości jakimi kieruje się w życiu. Rozpoznanie intrapsychicznych — istniejących w umyśle¹³⁹ wzorców funkcjonowania daje możliwość dotarcia do potencjału każdej z osób, poznania obszarów do rozwoju i zmian. *Coaching* jest metodą pracy wspierającą między innymi osoby aktywne zawodowo, świadomie budujące swoją karierę zawodową¹⁴⁰.

Obecne zmiany na rynku pracy, w tym wysoka konkurencja w wielu branżach, konsekwencje kryzysu rodzące potrzebę reorganizacji w wielu firmach, powodują, że warunki są dla pracowników szczególnie wymagające. W takich okolicznościach lepiej radzą sobie osoby proaktywne, samodzielnie zarządzające swoim wizerunkiem zawodowym¹⁴¹, wykorzystując umiejętność samooceny.

Coaching kariery rozwija następujące obszary¹⁴²:

- świadome zarządzanie swoimi kompetencjami,
- kształtowanie zawodowego wizerunku na rynku pracy,
- dokonywanie celowych i kontrolowanych zmian w życiu zawodowym,
- podejmowanie skutecznych działań zapobiegających wypaleniu zawodowemu,
- skuteczne radzenie sobie z kryzysem w aktualnie wykonywanej pracy (np. konflikt, reorganizacje, zagrożenie zwolnieniem),
- odkrywanie swojego potencjału, mocnych stron, inspiracji zawodowych na przyszłość,
- kształtowanie kompetencji emocjonalnych, umiejętności interpersonalnych podnoszących jakość i satysfakcję z życia zawodowego,
- kształtowanie satysfakcjonującej równowagi między życiem osobistym i zawodowym.

W poszukiwaniu *coacha*

Istnieje kilka przyczyn, dla których warto zdecydować się na indywidualny *coaching* kariery. Nie każda firma wdraża projekty *coachingowe*. Ograniczone budżety czy polityka personalna, może zadecydować, że nie każdy zainteresowany *coachingiem* pracownik stanie się beneficjentem takiego programu.



139 — Artur Reber, Emily Reber. Słownik psychologii. Wydawnictwo naukowe SCHOLAR. Warszawa 2008 str. 294

140 — <http://invenikrakow.wordpress.com/> data dostępu 06.06.2013

141 — Rebecca M. Sanders. Dziesięć kroków na drodze do większej satysfakcji z pracy. Zarządzanie karierą. Wydawnictwo STUDIO EMKA. Warszawa 2006 str. 51

142 — <http://invenikrakow.wordpress.com/> data dostępu 06.06.2013

Pracownicy firm nie zawsze chcą pracować z *coachem* wewnętrznym firmy bądź przez firmę opłacanym. Z różnych powodów, nie każdy musi wyrażać zgodę na indywidualną i czasem bardzo intensywną pracę w obszarze własnych postaw, umiejętności, wartości. Przy takim wewnętrznym sprzeciwie, praca z zatrudnionym przez firmę *coachem* staje się trudna i często nieefektywna. Powodem może być obciążenie różnicami, których nie można wyartykułować, lęk przed konsekwencjami czy oceną. Istnieją sytuacje, gdy są stwarzane warunki do przełamania oporu a wyłonienie takich dysonansów i trudnych emocji jest powodem do otwarcia dyskusji i zmian, ale nie zawsze tak się dzieje i nie każdy musi wyrażać na to zgodę.

Niekiedy w ocenie klienta, jego interesy i cele rozwojowe bywają sprzeczne z interesami obecnego pracodawcy. Powodem zgłoszenia do *coacha* kariery może być potrzeba dokonania zmian w karierze, czy wyczerpanie się możliwości rozwoju w obecnej firmie. Zdarza się, że inspiracją do podjęcia *coachingu* jest niedopasowanie do kultury organizacyjnej firmy, nieakceptowane metody i narzędzia pracy z klientami, styl zarządzania, przeżywane trudności w relacji z przełożonym, np. *mobbing*. Często towarzyszy temu zgłoszeniu myśl o podjęciu działań umożliwiających renegocjacje warunków pracy, postawienie granic czy wręcz zmianę pracy. W takich okolicznościach, warto podjąć decyzję o pracy z *coachem* kariery poza strukturami firmy¹⁴³.

Ważnym powodem wyboru *coachingu* jest też sytuacja, gdy obszar pracy *coachingowej* dotyczy tych aspektów życia zawodowego, które stykają się z życiem osobistym. Często trudności w rozwoju zawodowym zgłaszane przez klientów łączą się z ich stylem funkcjonowania poza pracą. Istnieje też wiele sytuacji, gdzie życie osobiste i obecne w nim wyzwania, trudności znacząco wpływają na efektywność pracy, zdolność radzenia sobie z przeciwnościami, stresem, napięciami interpersonalnymi. Z usług *coacha* kariery mogą też korzystać osoby rozpoczynające swoje życie zawodowe.

Coaching może okazać się bardzo pomocnym doświadczeniem, pozwalającym przekroczyć przeżywane ograniczenia — zwłaszcza w momencie kiedy jako pracownicy firm mamy możliwości korzystania z tej formy doskonalenia. Daje możliwość wypracowania nowych celów, sposobów ich realizowania, rozwijania swojego potencjału. *Caching* jest formą doskonalenia, która przywraca poczucie wpływu i odpowiedzialności za własne życie zawodowe. Przecież zależy nam, aby zbudować mocny fundament sukcesu zawodowego oparty na naszych własnych zasobach dzięki którym, na rynku pracy staniemy się „turytami” którzy sami decydują o przebiegu swojej kariery zawodowej.

Opracowanie: Janusz Grochmański

143 — Robert Rient — Wybierając coacha. Magazyn Coaching, maj — czerwiec 2013 nr 3/2013

Bibliografia:

1. Armstrong Michael, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna ekonomiczna. Kraków 2002
2. Borkowski Jan, *Człowiek w organizacji: podręcznik słownik psychologii zarządzania i dziedzin pokrewnych*, Wydawnictwo ELIPSA. Warszawa 2001
3. Bauman Zygmunt, *Ponowoczesność jako źródło cierpień*, Wydawnictwo Sic. Warszawa 2000
4. Bauman Zygmunt, *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*, Wydawnictwo Sic. Warszawa 2000
5. Czermiński Alfred, *Zarządzanie organizacjami. Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa*, „Dom Organizatora” Toruń 2001
6. *Innowacyjne narzędzia i metody w poradnictwie i doradztwie kariery. Zeszyt Informacyjny — Metodyczny Doradcy Zawodowego nr 52*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy. Warszawa 2012
7. Ireland Sara, Ho Law, *Psychologia coachingu*, Wydawnictwo Naukowe PWN. Warszawa 2010
8. Kowalska Katarzyna Hellena, *Skuteczny Coaching*. Wydawnictwo Helion, Gliwice 2011
9. *Nauczyciel andragog we współczesnym społeczeństwie*, Red. Wojciech Horyń, Jan Maciejewski. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego. Wrocław 2010
10. Padzik Kinga, *Leksykon HRM: podstawowe pojęcia z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo C.H. Beck. Warszawa 2002
11. Parsole Eric, *Trener i mentor: udział coachingu i mentoringu w doskonaleniu procesu uczenia się*, Oficyna ekonomiczna. Kraków 2002
12. Penc Józef, *Nowoczesne kierowanie ludźmi: wywieranie wpływu i współdziałanie w organizacji*, Wydawnictwo „DIFIN” Warszawa 2007
13. Pocztowski Aleksy, *Zarządzanie zasobami ludzkimi: strategie, procesy, metody*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne. Warszawa 2007
14. Rogers Jenny. *Coaching, Podstawy umiejętności*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne. Gdańsk 2010.
15. Sutherland Joathan, Canvell Diane, *Klucz do zarządzania zasobami ludzkimi: najważniejsze teorie, pojęcia, postaci*. Wydawnictwo naukowe PWN. Warszawa 2007.
16. Szumigraj Marcin, *Poradnictwo kariery: systemy i sieci*, Oficyna Wydawnicza Łośgraf — Wiesław Łoś. Warszawa 2011
17. Thorpe Sara, Jackie Clifford, *Podręcznik coachingu*, Wydawnictwo REBIS. Poznań 2007.
18. *Zarządzanie karierą*, Seria: „Menedżer skuteczny” Wydawnictwo STUDIO EMKA. Warszawa 2006
19. *Zarządzanie zasobami ludzkimi: tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Redakcja naukowa Henryk Król, Antoni Ludwiczynski. Wydawnictwo Naukowe PWN. Warszawa 2010.

Netografia :

1. <http://www.eurostudent.pl/Coaching-czyli-jak-siedoskonalic,artykul,4219,artykuly.html> data dostępu 22.07.2013
2. <http://www.coachingkariery.pl/materialy> data dostępu 22.07.2013
3. <http://invenikrakow.wordpress.com/> data dostępu 22.07.2013
4. http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90445,6260126,nowe_drogi_w_doradztwie_zawodowym__coaching_kariery.html data dostępu 22.07.2013
5. http://dopasowanie.com.pl/prof/teor_dopasowania.html 10.05.2013

Strony internetowe, które mogą być pomocne przy szukaniu certyfikowanych coachów :

www.izbacoachingu.com

www.coachingpartners.pl

www.icf.org.pl

www.coach4you.pl

Notatki: