

ROZWÓJ ZAWODOWY

KARIERA

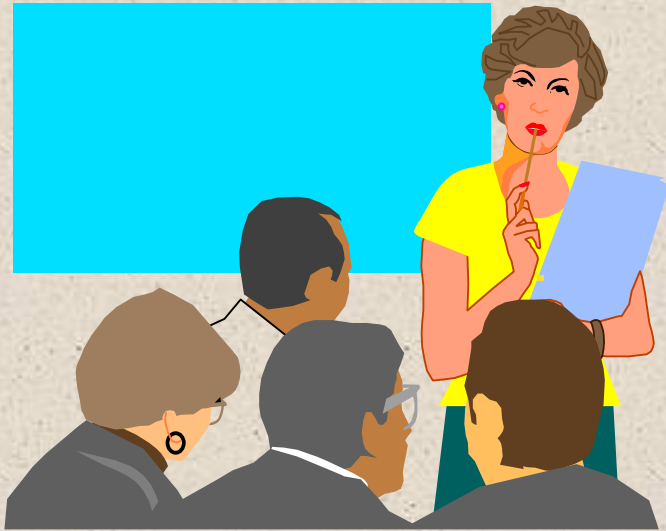
Elżbieta Turska



Rozwój zawodowy człowieka – specyfika

- **społecznie pożądany** proces wrastania człowieka w nurt życia społeczno - zawodowego
- ogniskuje w sobie **różnorodne aspekty i cechy rozwoju** fizycznego, umysłowego, uczuciowego, społecznego....
- podstawą rozwoju zawodowego jednostki są jej **zdolności i uzdolnienia, zainteresowania, aspiracje i cenione wartości, wizja własnej przyszłości** życiowej i zawodowej oraz silna **motywacja** działania
- **podlega** szczególnej **stymulacji** przy pomocy określonych zasad, form, metod i środków stosowanych wobec dzieci, młodzieży i dorosłych

**Rozwój zawodowy jest jednym z
najistotniejszych procesów i wyników
realizacji siebie**



Okresy (stadia) rozwoju zawodowego

- W rozwoju zawodowym człowieka wyodrębnia się określone **stadia (okresy)**
- **Kryteria:**
 - kryterium wiekowe
 - kryterium zmian jakościowych, jakie zachodzą w danym okresie

TEORIA DONALDA SUPERA

I. Faza wzrostu – od urodzenia do 14 lat – stadium dzieciństwa



- **okres fantazji** – (4 do 10 rok życia) dominującą rolę odgrywają potrzeby, ważne jest ogrywanie ról społecznych w zabawie;
- **okres zainteresowań** – (11 do 12 roku życia) „to co się lubi” staje się główną determinantą aspiracji i aktywności;
- **okres umiejętności** – (13 do 14 roku życia) analizowanie własnych zdolności pod kątem wymagań zawodowych.

II. Faza eksploracji (poszukiwań)

- od 15 do 24 r.ż.— stadium dorastania



- **okres wstępny** – od 15 do 17 roku życia: dokonywanie pierwszych prowizorycznych wyborów
- **okres przejściowy** – od 18 do 21 lat: kształcenie profesjonalne
- **okres próby** – od 22 do 24 lat: podjęcie pierwszej pracy i wypróbowanie jej jako „pracy na całe życie”.

III. Faza zajęcia pozycji – od 25 do 44 roku życia – stadium wczesnej dorosłości



- **okres prób** – od 25 do 30 roku życia: wybrany zawód może okazać się niesatysfakcjonujący, co prowadzi do wielu zmian decyzji
- **okres stabilizacji** – od 31 do 44 roku życia: wyraźnie zarysowuje się wzór kariery i podejmowane są działania realizujące ten wzór

IV. Faza konsolidacji - od 45 do 64 roku życia – stadium dojrzałości

- Podejmowane są w niej działania stabilizujące wybraną drogę kariery zawodowej
- Bardziej rozwijane są wcześniej realizowane rodzaje aktywności niż inicjowane nowe.



IV. Faza schyłku (odchodzenia) – od 65 roku życia – stadium starości



- **okres spowolnienia** – od 65 do 70 roku życia: zmniejszenie tempa pracy, dla znacznej części okres oficjalnego przejścia na emeryturę,
- **okres emerytury** – powyżej 71 roku życia: ustanie aktywności zawodowej

Najnowsze koncepcje

- traktują rozwój zawodowy człowieka jako proces trwający **całe życie**, proces, w którym jednostka staje wielokrotnie przed **koniecznością przystosowywania się do zmian**, radzenia sobie w sytuacjach, w których zostaje przerwana ciągłość jej zawodowego życia

Co wpływa na wybór określonej ścieżki rozwoju zawodowego?

Czynniki wewnętrzne

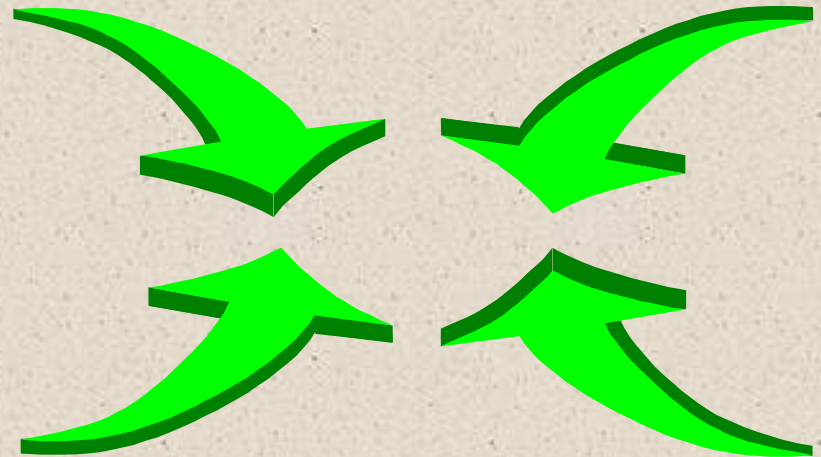
- Dotyczą osoby podejmującej decyzję
- Jaki(a) jestem, co jest dla mnie w życiu ważne, co chcę osiągnąć itd

Czynniki zewnętrzne

- Dotyczą otoczenia, środowiska osoby podejmującej decyzję
- Jaki jest wpływ mojej rodziny, szkoły...
- Jaki jest współczesny rynek pracy?

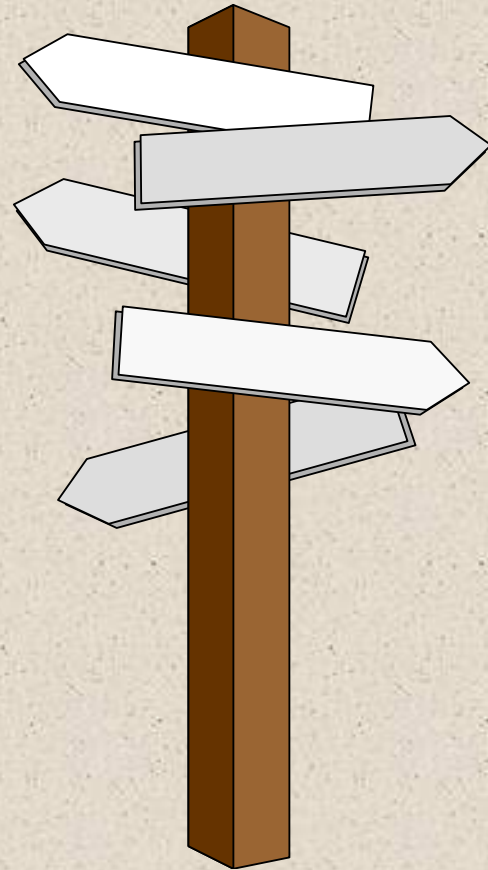
Planowanie własnego rozwoju

- Jaki jestem?
- Gdzie jestem?
- Gdzie chcę być?
- Jak tego dokonać?



K a r i e r a

**droga
profesjonalnego
rozwoju, którą
człowiek
zamierza przejść
w swoim życiu
zawodowym**

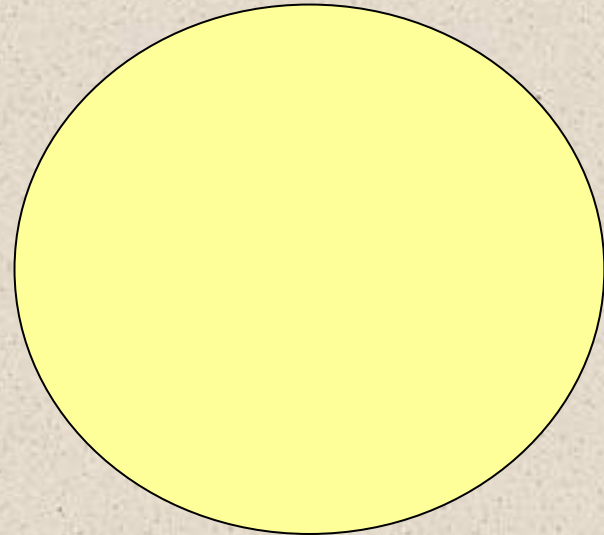


Kariera w tradycyjnym znaczeniu

- **postęp, rozwój** w jakiejś dziedzinie – oczekiwanie, by wraz z upływem czasu **osiągać więcej**
- **zdobywać coraz wyższą pozycję,**
- **coraz bardziej odpowiedzialne stanowisko,**
- **coraz więcej zarabiać,**
- **wywierać coraz większy wpływ,**
- **być coraz bardziej znanym i popularnym....**

Co jest dla Ciebie najważniejsze?

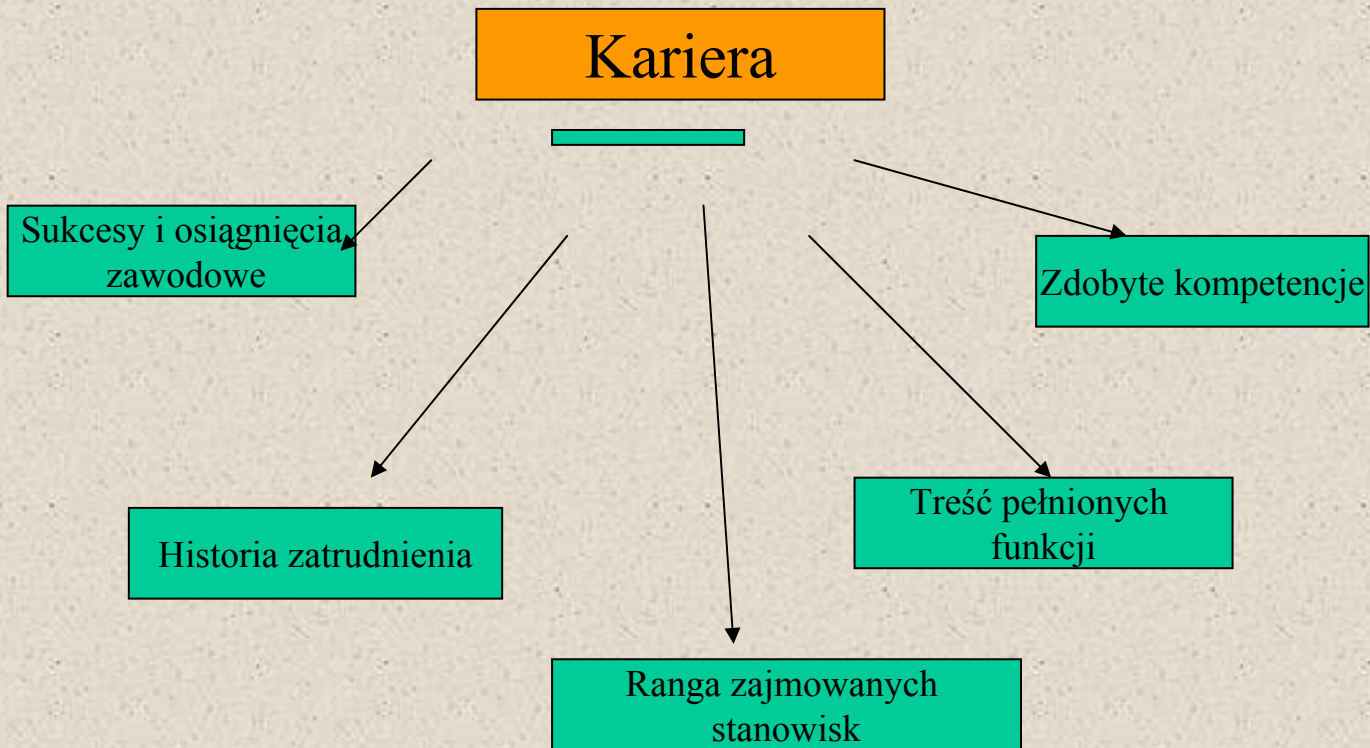
- Życie osobiste
- Samorealizacja
- Rekreacja i rozrywka
- Polityka i kwestie społeczne
- Rozwój duchowy
- Pozycja społeczna
- Praca



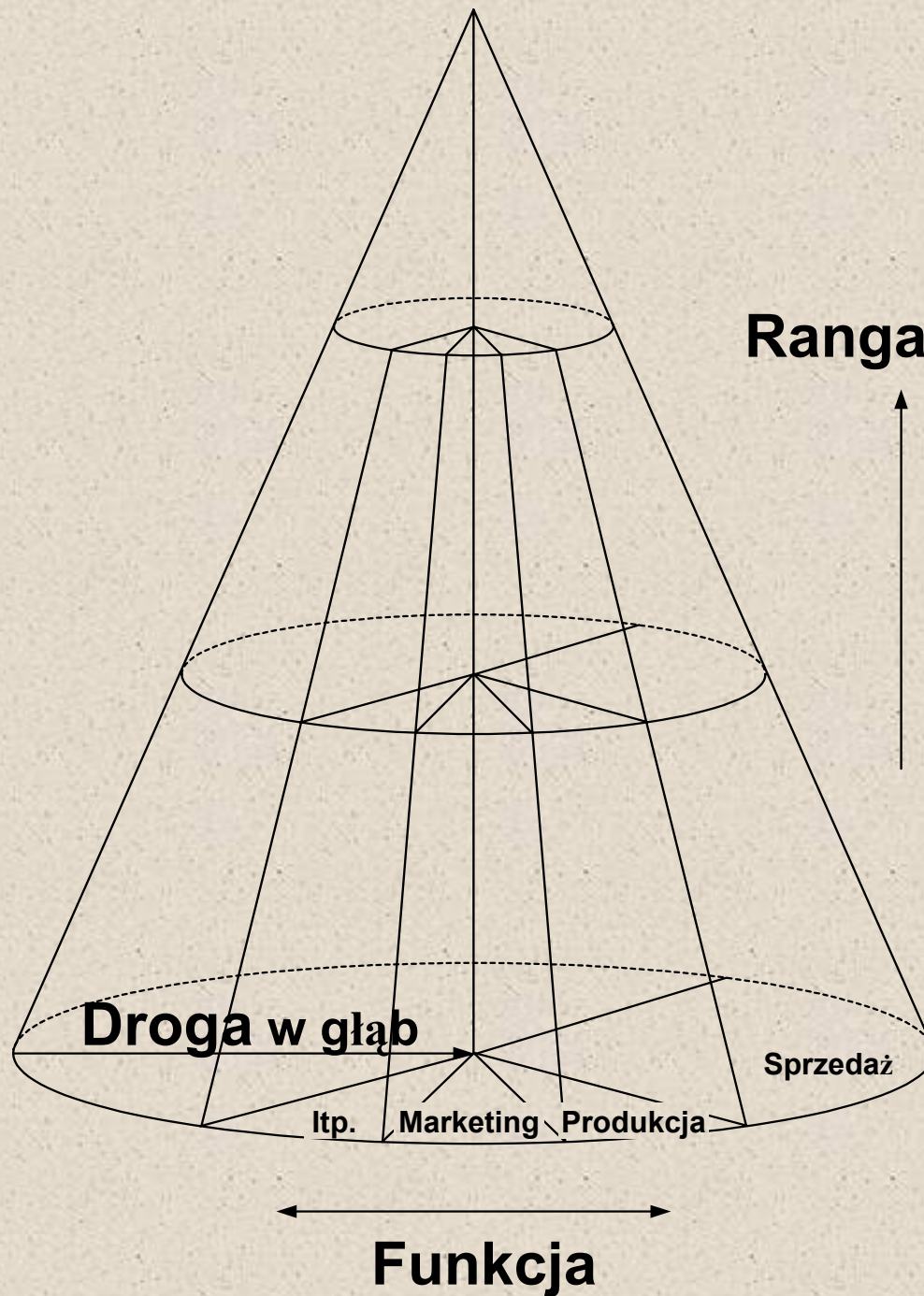
Kariera może mieć dwa wymiary

- **Obiektywny** –
realne, widoczne
zmiany w życiorysie
zawodowym
- **Subiektywny** –
własne przekonanie
o tym, czy zmiany te
są karierą

Kariera jako droga rozwoju zawodowego – wymiar obiektywny



Stożek kariery



Kariera dziś.....

- proces, w którym jednostka wyznacza sobie **cele życiowe** i określa sposoby ich osiągnięcia



Od czego zależą nasze cele ?

- **Od preferowanych, ważnych dla każdego z nas wartości**



Piramida potrzeb Maslowa – praca w hierarchii potrzeb życiowych człowieka



Strategie (orientacje) kariery zawodowej

Teoria C. Brooklyna Derr'a

Co jest dla jednostki ważne?

1. Iść naprzód

- Orientacja charakterystyczna dla początków rozwoju kariery
- Jednostka jest zainteresowana awansem i pnie się po szczeblach
- Szczególne znaczenie ma władza, pieniądze, status społeczny, awans zawodowy
- **Cechy osobowości:** dominacja, rywalizacja, dążenie do wyzwań, wysoka potrzeba osiągnięć i sukcesu

2. Bezpieczeństwo

- Orientacja związana z budowaniem poczucia bezpieczeństwa w miejscu pracy
- Jednostka jest zainteresowana awansem, gdy zyska poczucie bezpieczeństwa
- Najważniejsza jest praca, przynależność do grupy zawodowej i awans, ale nie za wszelką cenę
- **Cechy osobowości:** cierpliwość, pracowitość, lojalność, gotowość do pomocy innym

3. Wolność

- Orientacja związana z oczekiwaniem wolności w wykonywaniu zawodu
- Jednostka nie jest zainteresowana awansem
- Szczególne znaczenie ma poczucie niezależności
- **Cechy osobowości:** pracowitość, kreatywność, niezależność, powściągliwość, mała otwartość, brak konformizmu



4. Równowaga

- Orientacja związana z uzyskaniem równowagi pomiędzy pracą a życiem rodzinnym
- Awans nie jest celem
- Szczególne znaczenie ma poszukiwanie satysfakcji zarówno w życiu zawodowym jak i osobistym
- **Cechy osobowości:** pracowitość sumienność, stawianie sobie wysokich wymagań, gotowość do przewycięzania trudności w sytuacjach kryzysowych



5. Sukces

- Orientacja ta łączy pojęcie sukcesu i kariery ze specjalistycznymi umiejętnościami
- Awans nie jest celem, najważniejsze, że praca jest źródłem satysfakcji i zadowolenia
- Szczególne znaczenie ma ciekawość i zainteresowanie pracą, wykorzystywanie własnych zdolności w pracy, satysfakcja, nieważne są pieniądze
- **Cechy osobowości:** talent, wyjątkowe zdolności, motywacja wewnętrzna, ciekawość poznawcza, dążenie do zdobywania nowych umiejętności i wiedzy, wysoki poziom zapotrzebowania na stymulację

Modele kariery

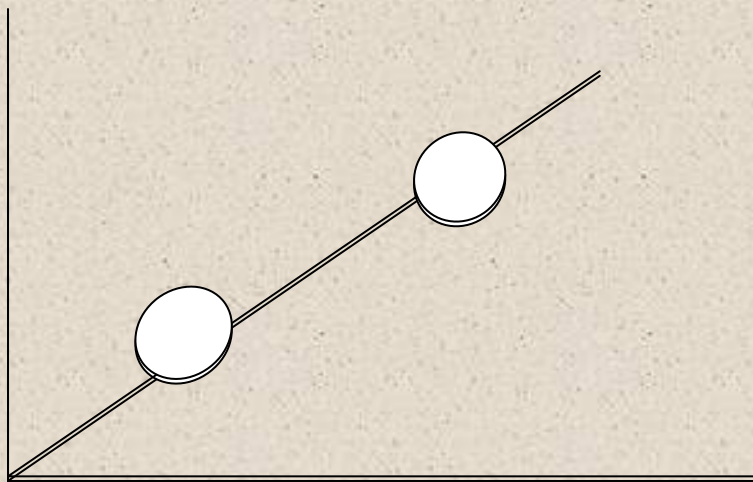
Marek Suchar, Kariera i rozwój zawodowy

- Jak osiągnąć karierę, **jaka ścieżką?**

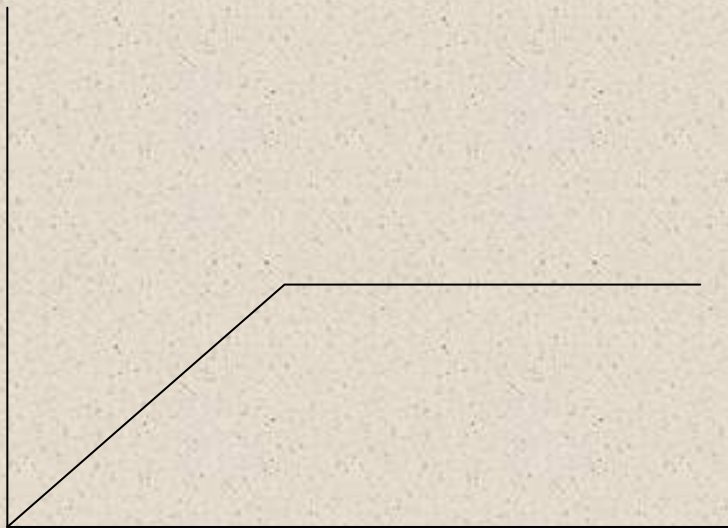
Narysuj przebieg (schemat) własnej drogi zawodowej



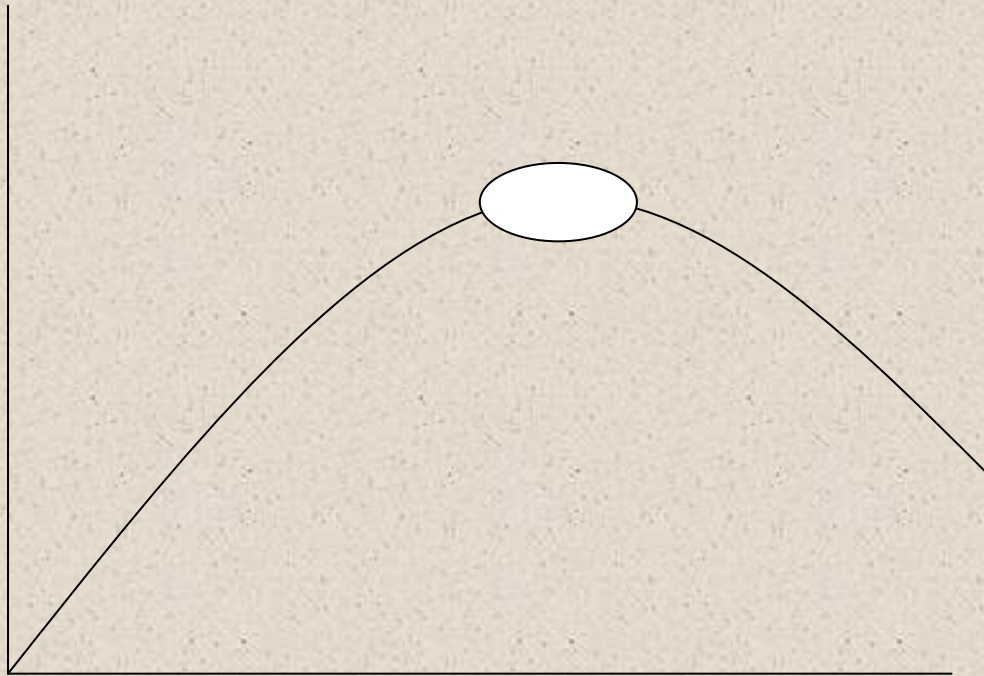
Kariera ilustrowana linią wznoszącą się (wstępującą)



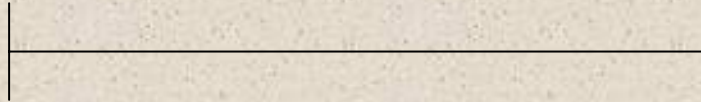
Kariera ustabilizowana



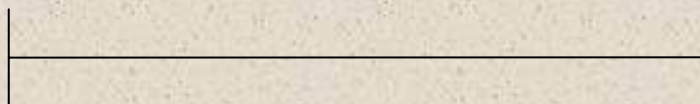
Kariera ilustrowana linią opadającą



Półprosta

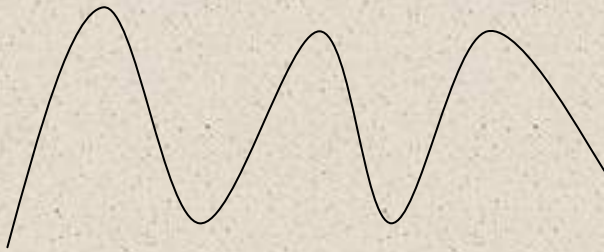


Odcinek

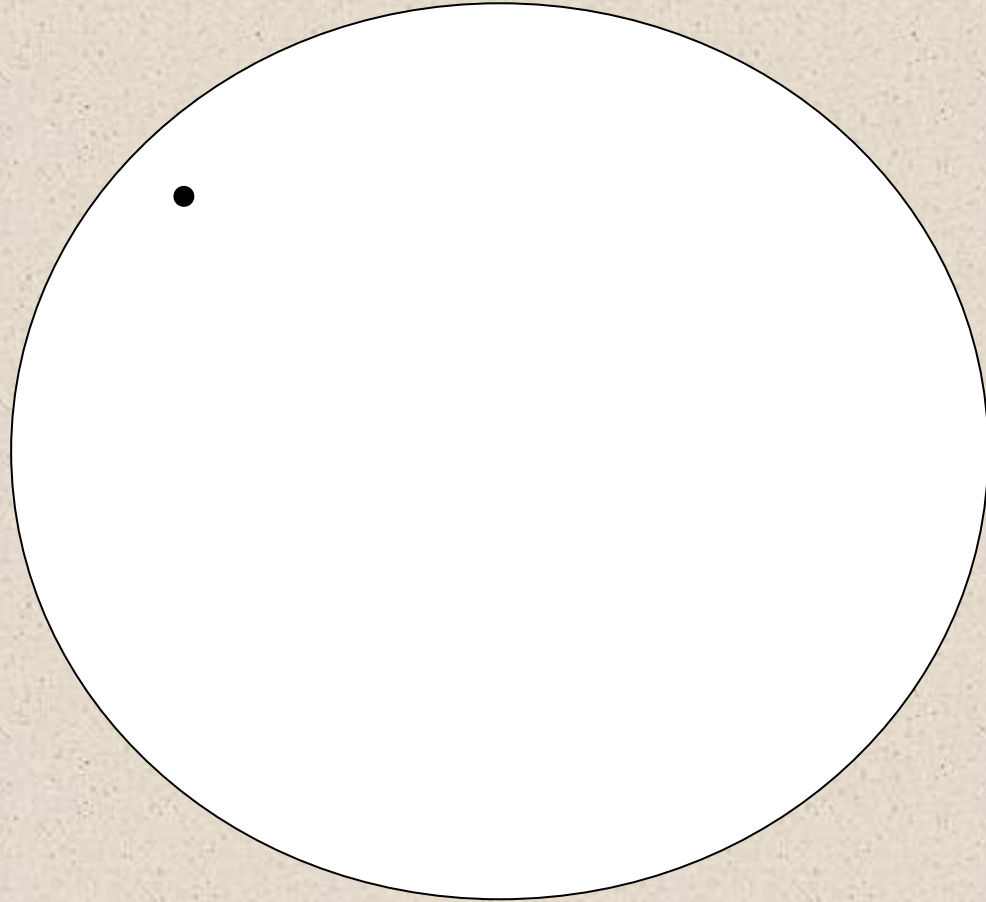


Sinusoida

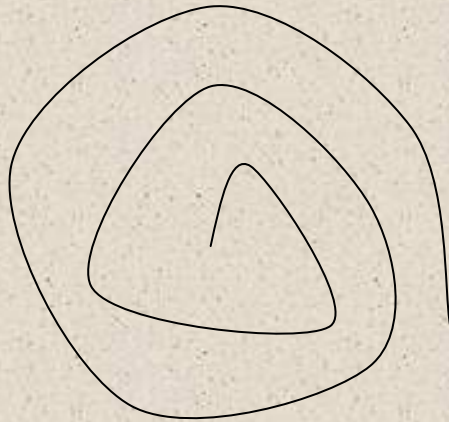
•



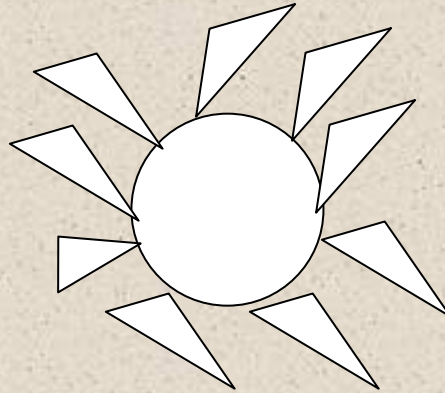
Koło



Spirala



Słońce



Nowy model kariery jako konsekwencja procesów globalizacyjnych

- **Uczenie się przez całe życie** – konieczność planowania kariery uwzględniającej potrzebę uczenia się
- Kariera jako proces pozostający w ścisłym związku i interakcji z innymi rolami człowieka
- Kariera jako pełne realizowanie aspiracji jednostki oraz planów organizacji
- Niemożność wykonywania jednej pracy przez cały okres zawodowej aktywności

Kariera oparta nie na cechach, właściwościach, a na KOMPETENCJACH

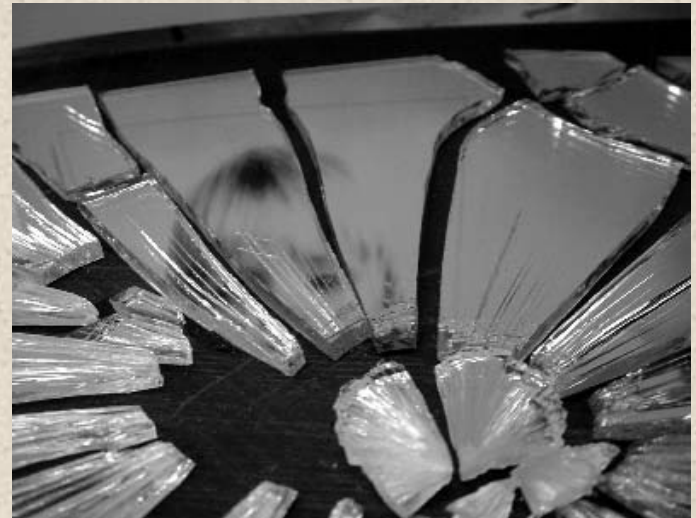
- **Kompetencja** jest umiejętnością wyższego rzędu. Być kompetentnym to nie tylko umieć coś zrobić, ale doskonale rozumieć, po co się to robi oraz robić to jak najlepiej:
 - **1. Co powinienem wiedzieć?**
 - **2. Co powinienem zrobić?**
 - **3. Jak powinienem to zrobić?**

Najbardziej pożądane kompetencje

- Zdolności komunikacyjne
- Orientacja na osiągnięcia
- Umiejętność pracy zespołowej
- Skuteczne przywództwo
- Elastyczność
- Stymulowanie rozwoju innych
- Umiejętność realizowania postawionych sobie celów
- Umiejętność zarządzania własnym czasem
- Zdolność szybkiego uczenia się i wykorzystywania zdobytej wiedzy w różnych sytuacjach
- Kreatywność - umiejętności znajdowania niekonwencjonalnych rozwiązań problemów

Koszty kariery.....

- większa intensywność pracy i wydłużony czas jej wykonywania
- zachwianie równowagi pomiędzy różnymi sferami życia
- poczucie zagrożenia, którego źródłem staje się przede wszystkim utrata poczucia bezpieczeństwa
- stres pracy – konsekwencje indywidualne i społeczne
- Negatywne zjawiska takie jak mobbing, wypalenie, pracoholizm, dyskryminacja



Bibliografia

- Bańka A., Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, Poznań 1995.
- Paszkowska – Rogacz A., Tarnowska M., Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym. Wydawnictwo Kowezu. Warszawa 2004.
- Podoska – Filipowicz E., Podstawy zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego, Bydgoszcz 1996.
- Poradnictwo w okresie transformacji kulturowej, red. A.Kargulowa, Wrocław 1995.
- Suchar M., Kariera i rozwój zawodowy. Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr. Gdańsk 2003.
- Turska E., Od zabawy do pracy, Śląsk 2000.
- Wojtasik B., Warsztat doradcy zawodu, PWN 1997.