

Talent, ciężka praca czy radzenie sobie z emocjami?

Co decyduje o osiągnięciu sukcesu zawodowego?



FORUM

Spis treści

Wstęp	5
Rozwój osobisty i zawodowy	6
Test predyspozycji zawodowych na podstawie teorii Johna Hollanda	9
Talent vs Ciężka Praca	14
Kto zarządza – Ty czy emocje?	17
Ty czy emocje?	21

Wstęp

Każdego dnia do szkoły przychodzą tysiące uczniów, którzy mają obowiązek uczyć się przynajmniej do 18. roku życia. Większość z nich nie wie, co chce robić w przyszłości, wiedzą za to, że chcą się spełniać i osiągnąć sukces. Bardziej niż pieniądze cenią sobie wolność wyboru, perspektywy, dobre relacje.

Rynek pracy nie do końca wie, jak pracować z dzisiejszą młodzieżą, zaś młodzież ma nikłe pojęcie o tym, jak kształtuje się rynek pracy. Dlatego doradztwo zawodowe staje się coraz ważniejsze, jednocześnie stając przed nowymi wymaganiami postawionymi przez dynamicznie zmieniający się rynek. Jak doradzać, aby uczniowie wykreowali swoją drogę kariery, która sprawi, że będą zawodowo spełnieni? To pytanie stawiamy sobie przed tworzeniem każdej aktualizacji tej publikacji, oddając w Państwa ręce narzędzie aktualne, praktyczne i profesjonalne.

W aktualnej broszurze postawiliśmy na czynniki, które decydują o sukcesie zawodowym. Jedni uważają, że o sukcesie decydują wrodzone predyspozycje i talenty, inni, że ciężka i solidna praca. Dodatkowo na drodze do sukcesu mogą stanąć emocje, z którymi młodzież coraz gorzej sobie radzi. My twierdzimy, że każdy z tych czynników jest jednakowo ważny, dlatego w tym wydaniu zajęliśmy się wszystkimi trzema. Bardzo ważne jest, aby znać swoje mocne i słabe strony, dlatego przygotowaliśmy test predyspozycji zawodowych, dzięki któremu uczniowie dowiedzą się, jakie mają talenty i dlaczego warto do nich dostosować swoją drogę zawodową. Dodatkowo artykuł o tym, czy to talent, czy ciężka praca decyduje o sukcesie, rozwieje wątpliwości i skłoni do pracy nad sobą przez cały okres rozwoju zawodowego. Na koniec przyjrzymy się trudnym emocjom, uczniowie wykonają ćwiczenia i dowiedzą się, jak sobie z nimi radzić. Tę broszurę opracowaliśmy jako kompleksowe narzędzie, dzięki któremu uczeń będzie gotowy do wyboru konkretnych zawodów idealnie skorelowanych z własną osobowością.

Mamy nadzieję, że Wam nauczycielom znacznie ułatwi ona pracę.

Redaktor Prowadząca
Paulina Dereń

Rozwój osobisty i zawodowy

Określenie predyspozycji do wykonywania danego zawodu to początek, wybór zawodu to kolejny krok, rozwój osobisty i zawodowy powinny trwać przez całe życie.

Spośród najbardziej znanych teorii rozwoju osobistego wyróżnić można teorię D. Supera i E. Ginzberga. Autorzy podkreślają, że wybór zawodu nie jest jedynie kwestią jednej decyzji, lecz ciągiem decyzji w życiu człowieka. Według koncepcji D. E. Supera, rozwój zawodowy człowieka składa się z pięciu stadiów, które przebiegają w następujący sposób:

I. Stadium rośnięcia (od urodzenia do 14 r.ż.)

Na drodze identyfikacji dziecka z głównymi postaciami w rodzinie i w szkole rozwija się pojęcie „ja”. Początkowo dominują na tym etapie potrzeby i fantazja, a w miarę rosnącej partycypacji społecznej i poznawania rzeczywistości wzrasta znaczenie zainteresowań i zdolności. Stadium to cechuje się trzema podokresami:

1. Fantazji (4–10 r.ż.) – dominujące znaczenie mają potrzeby, ważne jest odgrywanie ról w wyobraźni.
2. Zainteresowań (11–12 r.ż.) – są one podstawowymi wyznacznikami aspiracji i aktywności dziecka.
3. Zdolności (13–14 r.ż.) – rośnie ich znaczenie i występuje potrzeba pracy wraz z treningiem.

II. Stadium eksploracji (15–24 r.ż.)

Polega na badaniu samego siebie, przymierzaniu różnych ról do siebie i ich wypróbowywaniu. Występują tutaj następujące podokresy:

1. Próbowania (15–17 r.ż.) – dokonuje się próba wyboru zawodu na wspólnej bazie zainteresowań, zdolności, wartości i korzyści.
2. Przejściowy (18–21 r.ż.) – odgrywa tutaj rolę ocena rzeczywistości, pojęcie swego „ja” kształtuje się na podstawie pierwszych doświadczeń zdobywanych w trakcie nauki zawodu czy rozpoczynania pracy zawodowej.
3. Próby (22–24 r.ż.) – w tym podokresie jednostka rozpoczyna pracę, którą wypróbowuje jako pracę stałą.

III. Stadium stabilizacji (25–44 r.ż.)

Charakteryzuje się tym, że człowiek, który znalazł odpowiednie dla siebie miejsce pracy, próbuje się na nim utrzymać. Często też we wczesnym okresie tego stadium jednostka podejmuje decyzje o zmianie pracy. Podokresy to:

1. Doświadczenie (25–30 r.ż.) – jedna lub kilka zmian miejsc pracy, często niepowiązanych ze sobą.
2. Stabilizacja (31–44 r.ż.) – zabezpieczanie swego miejsca w świecie pracy, dla większości osób są to lata twórcze.

IV. Stadium zachowania status quo (45–64 r.ż.)

Jednostka czyni starania o utrzymanie swego ustabilizowanego miejsca w świecie pracy.

V. Stadium schyłkowe (65 r.ż. i więcej)

W tym stadium powstają nowe role w związku z przechodzeniem z pozycji czynnego uczestnika procesu pracy na pozycję obserwatora – występują w nim dwa podokresy:

1. Osłabienie (65–70 r.ż.).
2. Wycofanie się (70 r.ż. i więcej).

Z przedstawionego opisu wynika, że proces rozwoju zawodowego człowieka obejmuje całe życie, od dzieciństwa do późnej starości. Zdaniem D. E. Supera, uwarunkowany jest on trzema decydującymi czynnikami: czynnikiem roli, czynnikami osobistymi i czynnikami sytuacyjnymi. Wpływają one nie tylko na rozwój zawodowy jednostki, ale także pozostają w ścisłym związku ze stopniem jej dojrzałości zawodowej.

Według Supera, dojrzałość zawodową charakteryzuje kilka wymiarów jakościowych, które można przedstawić następująco:

1. **Ukierunkowanie na wybór zawodu** – przed ostatecznym wyborem zawodu młodzież powinna posiadać określony zasób informacji o istniejących zawodach, a także mieć pewną styczność ze swoją przyszłą pracą w zawodzie (wycieczki zawodoznawcze).
2. **Informacja i planowanie w stosunku do wybranego zawodu** – preferencje zawodowe

powinny pozostawać w związku z realnymi planami i informacjami na temat takich aspektów, jak: wymagania fizyczne, psychiczne, obowiązki wynikające z pracy, warunki pracy, perspektywy ekonomiczne.

- 3. Stałość preferencji zawodowej** – plany zawodowe powinny koncentrować się na jednej wybranej specjalności lub też krystalizować się wokół grupy zawodów należących do pokrewnych dziedzin (np. fizyk, chemik).
- 4. Mądrość preferencji zawodowych** – kategoria ta jest najważniejszą z opisanych, to ona bowiem najbardziej precyzyjnie wskazuje, jaki jest stopień dojrzałości zawodowej jednostki, a zatem czy dokonany wybór zawodu jest trafny. Cechę tę określa się za pomocą wszechstronnej analizy zależności między takimi elementami, jak: zdolności a preferencje, zainteresowania a preferencje, warunki socjoekonomiczne a preferencje itp. (Trzeciak, Drogosz-Zabłocka, 2001). Super twierdzi, że rozwój zawodowy przebiega w czasie, jest ciągły i na ogół nieodwracalny. Uważa, że wpływ na karierę zawodową człowieka mają nie tylko czynniki indywidualne, ale również społeczne. E. Ginzberg i współpracownicy z kolei (Paszowska-Rogacz, 2003, s. 78–80), na podstawie licznych badań, z wykorzystaniem przede wszystkim metody wywiadu strukturalizowanego, opisał przebieg rozwoju osobowości zawodowej człowieka. Wyróżnione zostały trzy główne okresy, przez jakie przechodzi jednostka, ustalając swoje preferencje zawodowe.
- 5. Okres fantazji** (*Fantasy Period*). Obejmuje czas od urodzenia do 11. r.ż. Zasadniczym zadaniem rozwojowym jest przejście dziecka

z „orientacji na zabawę” w kierunku „orientacji na pracę”. Cechą charakterystyczną tego okresu jest również ignorowanie przez dziecko trzech podstawowych atrybutów wyboru zawodowego – wymagań otoczenia, własnych zdolności oraz orientacji czasowej. Okres prób (*Tentative Period*). Okres ten trwa od 11. do 18. r.ż. Wyodrębnia się w nim cztery stadia, podczas których realizowane są różne zadania rozwojowe.

Pierwsze to stadium zainteresowań (*Interest Stage*), między 11. a 12. r.ż. Jednostka zaczyna wówczas wykazywać preferencje w odniesieniu do aktywności przez nią lubianych i nielubianych, a wybory te są rozpatrywane pod względem zaspokajania przyjemności. W tym czasie dziecko wykazuje dużą niestabilność zainteresowań, akceptując chętnie różnego rodzaju zmiany.

Drugie stadium, zdolności (*Capacity Stage*), trwa do 14. r.ż. Jednostka uświadamia sobie wówczas własne uzdolnienia i możliwości z punktu widzenia przyszłej roli zawodowej. Stadium trzecie, wartości (*Value Stage*), kończy się w wieku 16 lat. Dochodzi wtedy do analizy określonych stylów życia związanych z zawodem, pojawia się szersza perspektywa czasowa obejmująca dalsze lata życia.

Stadium przejściowe (*Transition Stage*) kończy okres próby w wieku 18 lat. Jednostka podejmuje wówczas pierwszy wybór zawodu, mając świadomość konsekwencji swoich decyzji. Zwiększa się jej niezależność od rodziny. W wyborze kariery znaczenia nabierają motywy realistyczne, np. czynniki ekonomiczne czy tryb życia związany z pracą.

Tabela 1. Stadia oraz okresy rozwoju zawodowego według Ginzberga, Ginzburga, Axelrada i Hermy

Stadium	Podokres	Charakterystyka
Fantazji	Do 11 r.ż.	Od orientacji na zabawę do orientacji na pracę
Próby	Zainteresowań (11–12 r.ż.)	Uświadomienie preferencji
	Zdolności (13–14 r.ż.)	Uświadomienie własnych uzdolnień i możliwości
	Wartości (15–16 r.ż.)	Percepcja stylów kariery zawodowej
	Przejściowy (17–18 r.ż.)	Świadomy wybór zawodu
Realizmu	Eksploracji (19 r.ż.)	Zawężenie możliwości zawodowych do kilku opcji
	Krystalizacji (20–21 r.ż.)	Zwiążanie się z określoną rolą zawodową
	Specyfikacji (22–25 r.ż.)	Wybór konkretnego zajęcia