

### I. WSTĘP

Na przestrzeni ostatnich 20 lat nastąpiła bardzo gwałtowna zmiana w rozumieniu i postrzeganiu życia zawodowego ludzi. Obowiązywał wcześniej model społeczno-zawodowy, którego trzema składowymi i niezmiennymi składnikami były:

- etap przedzawodowy (uczenie się, zdobywanie zawodu),
- etap zawodowy (działalność zawodowa, praca – przez cały czas w jednym zawodzie, w jednym miejscu),
- etap postzawodowy (wycofanie z pracy, przejście na emeryturę).

Wraz ze zmieniającą się rzeczywistością i wystąpieniem szeregu czynników ekonomicznych, gospodarczych, politycznych i społecznych, nastąpiła również zmiana obowiązującego schematu. Odeszła powyższa trój etapowość, a jej miejsce zastąpił model oparty na rozumieniu życia zawodowego w aspekcie planowania i realizowania KARIERY ZAWODOWEJ. Przejawem tej zmiany było min.:

- rozszerzenie ścieżki zawodowej (niekoniecznie wykonywanie jednego zawodu do końca życia),
- brak typowego etapu przygotowania do zawodu (zawód można właściwie zdobyć w każdej chwili -> edukacja ustawiczna),
- wydłużenie czasu edukacji szkolnej (kiedyś praca od 15-16 roku życia; obecnie w tym wieku kończy się dopiero gimnazjum).

Charakterystyczne jest, więc dążenie do tego, aby okres nauki był jak najbardziej otwarty, by człowiek w tym czasie jak najwięcej się nauczył (z różnych dziedzin życia), zdobył jak najwięcej doświadczeń, które będą mu przydatne w pracy (działalności zawodowej), aby zdobył jak najwięcej umiejętności.

Można tu przytoczyć słowa Petera Druckera (pisarza, nauczyciela kształcącego menedżerów):

**"Jeśli przez całe swoje życie zawodowe robiłeś jedno, to znaczy że nigdy nie dowiedziałeś się, kim byłeś."**

Parafrazując to stwierdzenie i patrząc na nie jakby od końca można powiedzieć, że: *Im lepiej się poznasz, tym łatwiej będzie ci się znaleźć w różnych sytuacjach, również zawodowych.*

Reasumując, w odniesieniu do sytuacji zawodowej człowieka musimy raczej mówić o niej jako o karierze zawodowej, czymś co trwa przez całe życie, gdyż na każdym etapie naszego rozwoju możliwe jest zdobycie jakiegoś zawodu, kwalifikacji, czy nowych umiejętności.

Karierę zawodową trzeba jednak 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 ułatwi nam odnalezienie się na rynku pracy, a z drugiej – pozwoli na wybór ścieżki zawodowej zgodnej z naszymi własnymi możliwościami, predyspozycjami, przekonaniem, itd.

### II. CZYNNIKI

Decyzje dotyczące wyboru zawodu, czy też – jak wcześniej wspomniałam – zaplanowania zawodowej kariery są jednymi z ważniejszych. Od nich w dużym stopniu zależy przyszłe życie. I mimo, że zmieniająca się rzeczywistość związana z rynkiem pracy wymaga dużej mobilności (umiejętności dokonywania zmian, przystosowania się), umiejętności przekwalifikowania się, to niezmiernie istotne jest, jak dalece człowiek (szczególnie młody) świadomie podejmuje swoją pierwszą decyzję.

Skutki nietrafnego wyboru, mało świadomych decyzji to m.in.:

- niepodejmowanie pracy w wyuczonym zawodzie (strata czasu, po co się tego uczyć, skoro nam nie odpowiada),
- niska jakość wykonywanej pracy (z powodu braku uzdolnień czy zainteresowań w tym kierunku),
- brak satysfakcji z pracy,
- napięcie psychiczne (gdzie stwierdzamy, że praca nie sprawia nam przyjemności, że przerasta nasze możliwości, czy przeciwnie – że nas nudzi).

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

1. *Czynniki wewnętrzne* – związane bezpośrednio z człowiekiem, z jego indywidualnymi cechami, rozwojem, z tym, jaki on jest;
2. *Czynniki zewnętrzne* – znajdujące się poza człowiekiem, czynniki sytuacyjne, wpływające

na niego w mniejszym bądź większym stopniu, ale które należy brać pod uwagę.

Przemysłane planowanie własnej kariery zawodowej składa się więc z kilku etapów:

1. Poznania siebie (czynniki wewnętrzne),
2. Poznania zawodów, rynku pracy (czynniki zewnętrzne),
3. Konfrontacji tych dwóch czynników,
4. Właściwego zaplanowania kariery, czyli określenia drogi rozwoju zawodowego, w tym znalezienia ścieżek kształcenia prowadzących do wybranego zawodu (grupy zawodów).

### **1. Czynniki wewnętrzne = poznanie siebie.**

Ważne przede wszystkim powinno być realne spojrzenie na własną osobę. A więc nie to, co mi się wydaje, ale to, jak jest rzeczywiście. I jakkolwiek obiektywizm w postrzeganiu siebie może być trudny, to:

- dysponujemy szeregiem obiektywnych narzędzi badawczych (testy, kwestionariusze), które pomagają w samopoznaniu,
- możemy swoją ocenę siebie skonfrontować z tym, jak postrzegają nas inni (szczególnie osoby najbliższe),
- musimy sobie uświadomić, że tylko rzetelne poznanie siebie gwarantuje dokonanie jak najbardziej skutecznych wyborów.

### **A. ZAINTERESOWANIA**

Zainteresowania są siłą napędową, która pobudza nas do działania, by jak najlepiej poznać to, co nas interesuje, jakąś dziedzinę życia; by pogłębić wiedzę. Ważne jest jednak, by umieć rozróżnić trwałe zainteresowania od tych przelotnych, chwilowego zaciekawienia czymś, które to zaciekawienie nie może stanowić wskazówki w wyborze zawodu i może prowadzić do błędnych decyzji. Natomiast najsilniejsze i trwałe zainteresowania należy traktować jako drogowskaz przy wyborze kierunku kształcenia i zawodu.

Co świadczy o zainteresowaniach?

- sposób spędzania wolnego czasu,
- preferowane przedmioty szkolne,
- uczestnictwo w kółkach przedmiotowych, zajęciach pozalekcyjnych/pozaszkolnych,
- tematyka czytanych książek, czasopism, oglądanych filmów.

**Reasumując** można powiedzieć, że zainteresowania to stan wzmożonej uwagi i skupienie na czymś; to dążenie do głębszego zbadania tego czegoś, czemu z reguły dodatkowo towarzyszy przeżywanie różnorodnych uczuć. /Gdy kierunek naszej aktywności jest wyznaczany przede wszystkim zaangażowaniem emocjonalnym, mamy do czynienia z zamiłowaniem./

Możemy mówić o 4 metodach zbierania danych o zainteresowaniach (wg. Donalda Super'a):

1. Odpowiedzi danej osoby na pytania: *Co lubisz robić?*
2. Okazywanie zainteresowań poprzez zaangażowanie w określoną obserwowalną aktywność (kółka zainteresowań, itp.),
3. Różne testy (np. wiadomości), kiedy osoba ujawnia swoje zainteresowania niekoniecznie zdając sobie z tego sprawę,
4. Inwentarze zainteresowań:
  - a. wystandaryzowane narzędzia, których wyniki są porównywane z wynikami ludzi wykonujących określone zawody i na tej podstawie pozwalają wyciągnąć wnioski na temat ewentualnych zainteresowań zawodowych;
  - b. inne testy, kwestionariusze zainteresowań.

### **B. UZDOLNIENIA, UMIEJĘTNOŚCI, ZDOLNOŚCI**

ZDOLNOŚCI to inaczej predyspozycja do łatwego opanowywania pewnych umiejętności, zdobywania wiedzy, uczenie się; do wykonywania lepiej od innych pewnych czynności bądź działań. Zdolność oznacza w szczególności umiejętność uczenia się i nabywania określonych sprawności.

Poziom zdolności zależy od wielu czynników:

- wrodzonych,
- wychowania (czy rodzina, środowisko wychowawcze sprzyja rozwojowi zdolności),

- własnej aktywności (pracowitość, wytrwałość, praca nad sobą).

Zdolności odgrywają bardzo ważną rolę w życiu człowieka. Decydują o jego powodzeniu w określonej działalności, o sukcesach i zadowoleniu z wykonywanej pracy, o efektach nauki, itp.

### C. TEMPERAMENT

Temperament to cecha, którą ludzie bardzo różnią się od siebie. Niektóre osoby są np. bardzo wytrwałe, inne szybko się męczą; niektóre reagują bardzo spokojnie na trudne sytuacje, inne zaś gwałtownie – mówimy, że ktoś jest "wybuchowy".

TEMPERAMENT to charakterystyczna dla danej osoby i uwarunkowana biologicznie siła oraz szybkość reagowania. Chodzi tu głównie o reagowanie emocjonalne, z którym związana jest ogólna ruchliwość człowieka. Jednak temperament przejawia się nie tylko w emocjach, lecz też w innych procesach psychicznych, np. spostrzeganiu, myśleniu. Temperament jest wrodzony i w bardzo niewielkim stopniu ulega zmianom w wyniku oddziaływania czynników zewnętrznych.

Najbardziej znana jest typologia temperamentów stworzona w II wieku n.e. przez greckiego lekarza Galenusa, na podstawie poglądów Hipokratesa. Wyróżnił on 4 typy: choleryk, sangwinik, melancholik, flegmatyk. Mniej jednak ważne jest nazewnictwo poszczególnych typów, natomiast powinny nas interesować parametry poszczególnych składowych temperamentu, tj.: siła procesu pobudzania i hamowania, równowaga procesów nerwowych oraz ruchliwość tych procesów. Po przeanalizowaniu tych czynników (analiza wyników odpowiedniego testu) możemy więc:

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

### D. CECHY CHARAKTERU

Charakter jest – obok temperamentu – jednym z istotnych wymiarów naszej osobowości.

CHARAKTER (def. Słownika Języka Polskiego) – *właściwy danemu człowiekowi zespół względnie stałych podstawowych cech psychicznych, określających jego stosunek do rzeczywistości, motywację jego czynów i przyjmowany system wartości oraz wynikające stąd zachowanie i usposobienie.*

Charakter przejawia się, więc w naszym postępowaniu, zachowaniu względem innych osób, stosunkiem do wykonywanych zadań, pracy. Jest to cały wachlarz cech, które posiadamy w mniejszym, bądź większym stopniu, np.: prawdomówność, odpowiedzialność, pracowitość, ambicja, itp., czy też cechy negatywne, taki jak np.: złośliwość, lenistwo, niezdyscyplinowanie.

### E. SYSTEM WARTOŚCI

Nie ulega wątpliwości, że system wartości należy do podstawowych przekonań człowieka. Wartości (coś ważnego, mającego dla danej osoby duże znaczenie) są źródłem wyznaczanych priorytetów, standardów funkcjonowania w świecie.

Badanie wartości pozwala nam odpowiedzieć na 2 pytania:

1. JAK ludzie działają,
2. DLACZEGO to robią.

Wartości nie występują pojedynczo, lecz tworzą u danego człowieka układy, zwane systemem wartości. System ten jest zbudowany hierarchicznie, a więc jedne wartości są ważniejsze od innych, mają wyższą rangę. Ten porządek hierarchiczny nie musi być stały i może ulegać zmianie. Ocena własnego systemu wartości pozwala na określenie prawidłowych wyborów życiowych oraz przyczynia się do rozwoju samoświadomości. System wartości można diagnozować zarówno za pomocą kwestionariuszy, jak i w sposób mniej formalny, niewystandaryzowany.

### F. STAN ZDROWIA

Określenie swojego stanu zdrowia ma bardzo istotne znaczenie przy planowaniu swojej zawodowej kariery, czy też przy wyborze zawodu. Poznanie swojego stanu zdrowia wraz z poznaniem przeciwwskazań do wykonywania danego zawodu pozwoli nam uniknąć niewłaściwych wyborów w tym zakresie. Wśród osób z przeciwwskazaniami do wyboru zawodu są zarówno takie, które mają niewielkie odchylenia w stanie zdrowia, jak i takie, które mają znaczne zaburzenia i dla których są dostępne zaledwie 2 lub 3 zawody. Ważna jest tu konsultacja lekarska, aby ocena stanu zdrowia była jak najbardziej rzetelna. Poznanie wszystkich wymienionych czynników, mówiąc inaczej – SAMOPOZNANIE, czy też wiedza o samym sobie sprawia, że możliwe jest ukształtowanie się *obrazu własnej osoby*.

Obraz ten kształtuje się już w dzieciństwie i z czasem staje się coraz bardziej stabilny, gdyż:

- z wiekiem coraz lepiej siebie znamy,
- coraz więcej informacji zwrotnych o nas samych dochodzi do nas od innych ludzi,
- rozszerzamy pola swojej działalności, swojego życia, a więc poznajemy siebie w aspekcie reakcji na różne nowe sytuacje.

Ważna jest też nasza otwartość jako warunek własnego samopoznania oraz rozwoju.

## 2. Czynniki zewnętrzne

Po poznaniu obrazu własnej osoby, po własnym samopoznaniu, musimy zająć się poznaniem innych czynników, nie dotyczących bezpośrednio naszej osoby; czynników zewnętrznych, których znajomość jest niezbędna do tego, by właściwie pokierować swoją zawodową karierą.

**Praca** jest głównym rodzajem aktywności człowieka w dorosłym życiu. Określa jego znaczenie i pozycję w społeczeństwie, jest źródłem dochodów, kształtuje jego środowisko społeczne i styl życia, przyczynia się do jego rozwoju (a przynajmniej powinna); wywiera też wpływ na jego system wartości.

W dzisiejszych czasach – tak, jak o tym wspomniałam wcześniej – odchodzi się od mówienia o wykonywaniu jednego zawodu i w ramach niego tych samych czynności przez cały czas trwania jego zawodowej aktywności. Mówimy raczej o ciągłym rozwoju, niekoniecznie w ramach tylko jednego zawodu; mówimy o karierze zawodowej. Na pracę zaś patrzymy nie tylko w kontekście tego, co możemy z siebie jej dać, ale również, w jaki sposób praca może przyczynić się do rozwoju naszej osoby.

Planując swoją karierę zawodową stawiamy sobie jednak za jeden z podstawowych celów ZDOBYCIE ZAWODU. Zanim jednak zdecydujemy się na rozpoczęcie zdobywania kwalifikacji do jego wykonywania, musimy najpierw poznać jego specyfikę, wymagania stawiane przez ten zawód. Pierwszym czynnikiem w tej grupie będzie:

### A. POZNANIE ZAWODÓW

Klasyfikacji zawodów jest wiele. Najbardziej popularne na świecie są dwie z nich:

1. Klasyfikacja opracowana przez Departament Pracy USA, zgodnie, z którą zawody dzielą się na trzy grupy, w zależności od tego, czego dotyczą:
  - o - zawody dotyczące danych (informacji),
  - o - zawody dotyczące ludzi,
  - o - zawody dotyczące przedmiotów, rzeczy.
2. Klasyfikacja Johna L. Hollanda, której autor wyróżnia 6 typów środowisk zawodowych odpowiadających 6 typom osobowości. Osobę chcącą wybrać zawód najpierw poddaje się diagnozie, by poznać swój dominujący typ osobowości, a następnie za pomocą specjalnego "Przewodnika po zawodach" znaleźć zawody, których kod odpowiada kodowi uzyskanemu przez tą osobę w teście.

Zarówno do jednej, jak i do drugiej klasyfikacji istnieją narzędzia – testy, diagnozujące predyspozycje do wykonywania zawodu z danej grupy.

Istnieje też nasza rodzima, polska "**Klasyfikacja zawodów i specjalności**". Struktura tej klasyfikacji grupuje 1636 zawodów w grupy elementarne, a te z kolei w bardziej złożone grupy średnie duże i wielkie. Z klasyfikacją tą można się zapoznać na stronie: [www.praca.gov.pl](http://www.praca.gov.pl) (Menu -> Klasyfikacja zawodów). Zapoznanie się z ww. klasyfikacją oraz poznanie nazw obowiązujących na rynku pracy zawodów to jeden element omawianej grupy czynników. Znacznie ważniejsze jest, bowiem zaznajomienie się z cechami charakterystycznymi interesujących nas zawodów. Unikniemy w ten sposób niewłaściwych wyborów w sytuacji, gdy np. dany zawód podoba nam się tylko, dlatego, znamy go z ulubionego serialu.

Istnieją odpowiednie **przewodniki po zawodach** zawierające wszelkie informacje na ich temat. Opisy te przedstawiają:

- nazwę zawodu,
- zadania i czynności,
- środowisko pracy,
- wymagania psychologiczne,
- wymagania fizyczne i zdrowotne,
- warunki podjęcia pracy w zawodzie,
- możliwości awansu,
- możliwości zatrudnienia oraz płace,
- zawody pokrewne,
- ścieżki kształcenia,

- literaturę.

## **B. POZNANIE ŚCIEŻEK KSZTAŁCENIA**

Znajduje się tu poznanie zarówno naszego systemu oświaty i specyfiki poszczególnych szczebli kształcenia, jak i poznanie lokalnej sieci szkół głównie ponadgimnazjalnych oraz interesujących nas uczelni wyższych. Można tu korzystać z lokalnych Targów Edukacyjnych oraz ze specjalnych informatorów, jak np. "Informator dla maturzysty", zawierający opisy polskich uczelni wyższych, zasady rekrutacji, itp.

## **C. POZNANIE TENDENCJI NA RYNKU PRACY**

**Rynek pracy** to specyficzna sfera rzeczywistości, na której dochodzi do spotkania osoby, która sprzedaje i która kupuje pracę, czyli pracodawcy i pracownika; praca jest tu towarem.

Bardzo istotnym czynnikiem jest poznanie aktualnych tendencji na rynku pracy. Musimy, bowiem wiedzieć:

- czy dostaniemy pracę w wybranym przez siebie zawodzie (ewentualnie gdzie tą pracę dostaniemy, co może się wiązać z wyjazdem);
- jakie zawody są zanikające;
- jakie zawody są zawodami przyszłości;
- jaki jest nasz lokalny rynek pracy.

Warto wspomnieć krótko o najważniejszych tendencjach i zmianach na rynku pracy. Należą do nich:

- zanikanie wielkich przedsiębiorstw, korporacji na rzecz tzw. przedsiębiorstwa z wysoko wykwalifikowanymi pracownikami, gdzie celem jest sprzedaż wiedzy i gdzie do pracy nad konkretnym zadaniem tworzone są grupy celowe,
- uelastycznienie rynku pracy (ruchome płace – zależne od rynku pracy, indywidualizacja umów o pracę),
- wzrost merytokracji – zależności między liczbą lat nauki a wynagrodzeniem,
- powstawanie popytu na pracę o charakterze i zasięgu ponadnarodowym (jako efekt globalizacji); wiąże się z tym tania siła robocza w krajach słabo rozwiniętych,
- elastyczne zatrudnienie, elastyczne formy pracy: umowy na czas określony, umowy "do projektu", praca dorywcza, outsourcing (wypożyczanie pracowników),
- telepraca – świadczenie pracy na odległość (efekt rewolucji informatycznej).

**Ze zmianami na rynku pracy wiążą się też zmiany w polityce firm.** Zmienia się model organizacji, zmieniają się wymagania pracodawców wobec pracowników, zmieniają się formy organizacji pracy, polityka socjalna firm, itp. Aby móc dobrze funkcjonować na rynku pracy należy te zmiany i uwarunkowania poznać.

## **Podsumowanie**

Jak widać, czynników istotnych przy planowaniu kariery edukacyjno-zawodowej jest bardzo dużo. Po poznaniu ich, należy je wszystkie ze sobą skonfrontować, a następnie już w pełni świadomie zaplanować poszczególne etapy naszej edukacyjnej i zawodowej kariery. Tak, byśmy po zrealizowaniu tych etapów zwieńczyli nasze wysiłki osiągnięciem celu, jakim będzie zdobycie dobrej, satysfakcjonującej pracy.