

Katarzyna Błachnio*  <https://orcid.org/0000-0001-6554-0081>

Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie

Planowanie kariery zawodowej – przegląd wybranych form wsparcia

https://doi.org/10.25312/2083-2923.16/2019_01kb

Streszczenie: Celem artykułu jest analiza procesu planowania kariery zawodowej oraz przegląd wybranych form wsparcia. Jest on swoistą próbą odpowiedzi na pytanie, jak świadomie kształtować własną drogę zawodową. Wybierając odpowiednie strategie planowania własnej kariery, trzeba wziąć pod uwagę wiele różnych aspektów. Tworzenie indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego wiąże się z umiejętnościami, zdolnościami, kwalifikacjami, cechami osobowości. Nade wszystko podstawową zasadą planowania rozwoju zawodowego jest znajomość swoich możliwości i ograniczeń, by móc doskonalić się, nadając karierze kierunek. Artykuł zawiera przegląd działań realizowanych w ramach poradnictwa zawodowego, kierowanych zarówno do młodzieży, jak i osób dorosłych.

Słowa kluczowe: kariera, rozwój, poradnictwo, doradztwo zawodowe

Wprowadzenie

*Posiadamy wrodzone pragnienie,
by nieustannie uczyć się, wzrastać i rozwijać.
Chcemy stać się czymś więcej, niż jesteśmy.*

Chuck Gallozzi

W dzisiejszym zmieniającym się świecie, w którym idea całościowego uczenia się (*long-life-learning*) staje się koniecznością, jednym z najważniejszych wyzwań ży-

* Katarzyna Błachnio – mgr, doktorantka Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie na kierunku pedagogika. W ramach rozprawy doktorskiej prowadzi badania naukowe dotyczące problematyki współczesnego ojcostwa. Swoje zainteresowania naukowe koncentruje wokół nauk społecznych.

ciowych jest samodzielne konstruowanie własnej kariery¹. Podczas gdy cele i plany ulegają ciągłym zmianom, pojawia się potrzeba rozwijania kompetencji oraz podnoszenia własnych kwalifikacji w sferze edukacji i pracy. Stanowią one dla wszystkich, a zwłaszcza dla młodzieży, szczególne wyzwanie. Niewiele osób jest przygotowanych na podejmowanie decyzji w kwestii planowania własnej kariery. W tej sytuacji niezwykle ważną rolę odgrywają rodzice, nauczyciele, ale też doradcy. Wsparcie młodzieży i osób dorosłych w planowaniu ścieżki kariery to zatem główne zadanie współczesnego poradnictwa.

Czym więc jest kariera i rozwój zawodowy? Pojęcie kariery zawodowej ma istotne znaczenie w życiu każdego człowieka. Subiektywne odczucia wiążą się z poziomem aspiracji i oczekiwań danej jednostki – to, co dla jednego jest karierą, dla innego może być jedynie niewielkim wyróżnieniem². Niemniej jednak jest to proces uczenia się i doskonalenia przez całe życie. Dotyczy pogłębiania wiedzy i poszukiwania wciąż nowych metod i dróg rozwoju. „Uczenie się jest zawsze powiązane z czymś nowym i motywuje ludzi – bez względu na wiek – do zaangażowania się w rozwój w każdym momencie życia”³.

W literaturze przedstawiane są liczne definicje pojęcia *kariera*. Według Alicji Kargulowej na karierę zawodową składają się pewne wydarzenia życiowe. To sekwencja wykonywanych zawodów i danych ról życiowych. Razem wyrażają stosunek do pracy w aspekcie całkowitego procesu rozwoju osobowości⁴. Kariera zawodowa wiąże się ściśle z poradnictwem zawodowym. D. Brown i L. Brooks określają ją jako proces interpersonalny, którego celem jest towarzyszenie w sytuacji rozwoju kariery. Rozwój jest rozumiany jako proces wyboru i przystosowania do zawodu. Trwa przez całe życie i pozostaje w interakcji z innymi rolami człowieka⁵. Następuje w ciągu całego życia, a odzwierciedleniem rozwoju jest kariera życiowa i zawodowa.

W obliczu pojawiających się trudności na rynku pracy kluczowe stają się umiejętności: podejmowania decyzji zawodowych, przystosowania do nowych wyzwań oraz podnoszenia własnych kwalifikacji. Drogą do ich nabycia jest ciągłe doskonalenie poprzez samopoznanie. Samoocena własnych możliwości, zdolności, zainteresowań oraz cech osobowości jest niezbędna podczas konfrontacji z wymaganiami zawodowymi i sytuacją na rynku pracy. Osoby wkraczające na rynek pracy lub dokonujące próby utrzymania się na nim często potrzebują wskazówek, jak radzić sobie w konkretnych warunkach. Tym bardziej że problemy związane z podejmowaniem decyzji zawodowych we współczesnym społeczeństwie mają specyficzny charakter. Dlatego

¹ J. Minta, *Od autora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, KO-WEZiU, Warszawa 2012, s. 6.

² J. Wasilewski, *Kariery społeczno-zawodowe dyrektorów*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Ossolineum, Wrocław 1981, s. 104.

³ S.M. Kwiatkowski, J. Madalińska-Michalak, *Przywództwo edukacyjne, współczesne wyzwania*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 17–18.

⁴ A. Kargulowa, *O teorii i praktyce poradnictwa*, PWN, Warszawa 2005, s. 21.

⁵ K. Lelińska, *Zawodownawstwo w planowaniu kariery*, OHP, Warszawa 2006, s. 14.

problemy poruszane w artykule dotyczą sposobów wsparcia procesu rozwoju zawodowego.

W praktycznym aspekcie takie wsparcie można uzyskać poprzez profesjonalną pomoc doradcą. Stwarza ona możliwości zdobywania i rozwijania umiejętności potrzebnych w celu planowania kariery zawodowej. Oznacza to przygotowanie jednostki do ponoszenia odpowiedzialności za własne, świadome i przemyślane decyzje życiowe i zawodowe. Taką rolę wypełnia między innymi poradnictwo zawodowe, które jest szansą dla osób mających rozterki lub wątpliwości bądź też znajdujących się w sytuacji kryzysowej.

Poradnictwo zawodowe jako forma wsparcia rozwoju zawodowego

*Trudności to okazja do tego,
by poprawiać i ulepszać,
to szczeble do świetniejszego doświadczenia.
Gdy jedne drzwi się zamykają, inne zawsze stoją
otworem,
by utrzymać naturalny stan równowagi.*

Brian Adams

W początkach poradnictwa w Polsce i na świecie jako pierwsze dominowało poradnictwo zawodowe, które skierowane było do konkretnej grupy wiekowej – głównie młodzieży. Z upływem czasu zaczęło rozwijać się i obecnie przyjęło formę poradnictwa kariery. Dotychczas jednostka podejmowała jednorazową decyzję co do wyboru przyszłego zawodu, lecz obecnie utrzymuje się tendencja dokonywania wielu wyborów zawodowych na przestrzeni całego życia. Wiąże się to z przekwalifikowaniem i nabywaniem nowych kompetencji. Jest to długi proces, podróż po wiedzę – ma wiele dróg, barier, ale też możliwości.

W filozoficznym ujęciu działalność poradnictwa jest określana jako „wszechstronne zajęcie – doradztwo jest zagmatwaną zagadką, gdzie tory rozumu łączą w sobie nieudolną szarpaninę z precyzją, by wydrzeć z nonsensu, mozolny proces, jak wiązanie fragmentów składanki, aż powstanie obraz”⁶. W tym ujęciu działalność poradnictwa nie jest jednorazowym aktem, lecz wymagającym procesem. Trwa długi czas. Polega na poszukiwaniu rozwiązań. Ostatecznie ma ułatwić dokonanie wyborów, jednocześnie ucząc świadomego kierowania własną przyszłością.

Praktyczny wymiar doradztwa zawodowego odzwierciedla sytuacja, w której „doradca pomaga jednostce w osiągnięciu lepszego zrozumienia siebie samego w odniesieniu do środowiska pracy, aby umożliwić mu realistyczny wybór/zmianę

⁶ S.T. Gladding, *Poradnictwo zawodowe – zajęcie wszechstronne*, „Elipsa”, Warszawa 1994, s. 10.

zatrudnienia lub też osiągnięcie właściwego przystosowania zawodowego⁷. W myśl tej interpretacji doradztwo zawodowe skupia działania na rozwoju jednostki aż po dorosłość. Momentem przełomowym rozwoju staje się wybór zawodu, czyli szerszy wymiar przypisywany jest doradztwu kariery. Doradztwo kariery koncentruje się na całościowym rozwoju, ale także na pomaganiu człowiekowi w rozwiązywaniu problemów osobowości na różnych etapach życia⁸.

Porównując powyższą charakterystykę pojęć, można swobodnie określić cel poradnictwa zawodowego. Niezależnie od wieku i w każdym momencie życia celem staje się udzielanie pomocy danej jednostce. Owa pomoc dotyczy projektowania ścieżki kariery życiowo-zawodowej poprzez podejmowanie wielu decyzji na przestrzeni całego życia. Zadania, jakie należy wykonać, aby zamierzony cel został zrealizowany, to między innymi: pomaganie jednostce w poznaniu samej siebie oraz własnego potencjału, tak aby osiągnęła poziom akceptacji i stała się efektywna w działaniu; wskazanie możliwości rozwoju, które zaspokoją potrzeby i aspiracje jednostki; pomoc w odnalezieniu swoich wartości, postaw, zainteresowań, czyli poznaniu własnej osobowości; wyposażenie w konkretne umiejętności w zakresie podejmowania decyzji, planowania oraz wyznaczania celów życiowych i zawodowych; wspieranie w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia.

Jak widać, wymienione cele i zadania poradnictwa są ściśle ze sobą powiązane i przede wszystkim ukierunkowane na ukształtowanie aktywnej, odpowiedzialnej postawy wobec życia. Taka postawa przejawiać się ma poprzez samorealizację i samorozwój osoby.

Proces rozwoju powinien wspierać interdyscyplinarny zespół odpowiednio przygotowanych specjalistów. Możemy zaliczyć do nich: psychologa, nauczyciela, lekarza, lecz jedną z ważniejszych ról może odgrywać doradca zawodowy. Jego zadaniem jest pomaganie potrzebującym i motywowanie do samodzielnego działania. Ma być profesjonalistą pełniącym funkcję osoby doradzającej innym. To osoba udzielająca wskazówek, instrukcji, porad. Świadczy pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu, miejsca zatrudnienia osobom bezrobotnym oraz innym poszukującym pracy. Doradca zawodowy uczestniczy w drodze do wzrostu świadomości i samorealizacji jednostki, co umożliwia dokonywanie wielu realistycznych wyborów, zmianę zatrudnienia, czy też osiągnięcia właściwego dostosowania społecznego⁹. Jego rola nie powinna ograniczać się tylko do pomocy dotyczącej wyborów zawodowych.

Dzisiejszy świat stawia przed nami wiele wyzwań, a zarazem trudności. Doradca jako profesjonalista mierzy się z problemami, rozterkami i bezsilnością swoich podopiecznych. Obecnie relacja doradcy z uczestnikiem często postrzegana jest jako działanie terapeutyczne. Z jednej strony „radzący się oczekuje eksperta, który wie, co dobre

⁷ R. Lamb, *Poradnictwo zawodowe w zarysie*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1998, s. 8.

⁸ C. Pielok, *Poradnictwo zawodowe od początku – co to jest, dla kogo, po co?*, [w:] *Kwartalnik – doradca zawodowy*, Ecorys Polska, Warszawa 2009, s. 28.

⁹ D. Kulka, Ł. Bednarczyk, *Poradnictwo zawodowe dla osób z grupy szczególnego ryzyka*, Difin, Warszawa 2010, s. 12.

i pożądane, i może dać szybko gotowe rozwiązanie. Innymi słowy, dokonuje wyboru za jednostkę, biorąc całkowitą odpowiedzialność za udzielone porady. [z drugiej strony] klienci poszukują też doradcy terapeuty, który wyciszy ich lęki, naprawi nadwątlone więzy”¹⁰. Życie w ciągłym stresie i napięciu, pogoń za pieniądzem, brak pewności siebie powodują, że ludzie szukają wsparcia, zrozumienia i wczucia się w sytuację osoby radzącej się. Współcześnie warto zadać pytanie, czy ważniejsze staje się rozwiązywanie konkretnych problemów zawodowych, czy wyposażenie osób w konkretne umiejętności radzenia sobie z otaczającą rzeczywistością. Coraz ważniejszymi elementami w poradnictwie zawodowym stają się metody radzenia sobie ze stresem, rozumienia świata, dbania o rozwój osobisty i zawodowy. Istotne w procesie poradnictwa są potrzeby, zainteresowania, dążenia, możliwości i ograniczenia, cechy osobowości jednostki, ale równie ważna jest zewnętrzna sytuacja. Na taką sytuację składają się: rynek pracy, wymagania zawodu i środowiska zawodowego, prawo pracy, środowisko pracy, przyszłość zawodu¹¹.

Podstawowym aktem prawnym, na podstawie którego pracuje doradca zawodowy, jest ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹². Artykuł 38 tej ustawy mówi, że poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa polegają na udzielaniu osobom bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, a w szczególności na:

- udzielaniu informacji o świecie zawodów, rynku pracy i możliwościach kształcenia,
- udzielaniu porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia, w tym badanie zainteresowań i uzdolnień,
- kierowaniu na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie, umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku kształcenia,
- inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy.

Wiele osób nie potrafi właściwie zaplanować kariery zawodowej. Problem dotyczy w szczególności młodzieży, która nie jest odpowiednio przygotowana do wejścia na rynek pracy. Dlatego tak dużą rolę odgrywa właśnie poradnictwo zawodowe. Z praktyki wynika, że do odbiorców poradnictwa zawodowego należą osoby napotyające wiele problemów związanych z podjęciem decyzji zawodowej. Konieczność zmian w życiu zawodowym powoduje, że ludzie potrzebują pomocy i wsparcia.

Doradca zawodowy jako osoba prowadząca proces poradnictwa zawodowego jest odpowiedzialna za proces planowania ukierunkowany właśnie na osiągnięcie zado-

¹⁰ B. Wojtasik, *Podstawy poradnictwa kariery*, KOWEŻiU, Warszawa 2011, s. 110–111.

¹¹ M. Janas, *Poradnictwo grupowe*, [w:] J. Fundowicz, I. Cholewa (red.), *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, Urząd Pracy, Warszawa 1994, s. 61–62.

¹² Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001.

wolenia z pracy zawodowej. Jednym ze sposobów planowania, jaki może zaproponować osobie radzącej się, jest pomoc w wyznaczaniu celów. Oczywiście staje się, że są to nie tylko cele zawodowe, ale i życiowe. Żyjąc według własnych praw, mamy motywację i chęć rozwoju, co ma odzwierciedlenie w podejmowanej pracy. Dlatego praca zawodowa i aktywność pozazawodowa powinny się uzupełniać¹³.

Zasadniczo na planowanie składają się dwie czynności, tj. wyznaczanie celów do osiągnięcia oraz określanie zadań, jakie prowadzą nas do realizacji celu. To nic innego jak ustalenie wizji własnego życia. Wizja konkretnego celu, tego, co chcemy osiągnąć, to pierwszy krok dobrego planowania. Aby wyznaczyć cele, dana osoba musi zebrać informacje o sobie w zakresie zainteresowań, osobowości, wartości, jakie wyznaje w życiu. Przegląd samego siebie jest wyznacznikiem samorozwoju. Wyznaczone cele powinny dotyczyć przyszłości życiowo-zawodowej i uwzględniać dłuższą perspektywę czasową. Biorąc pod uwagę liczbę wyznaczanych celów, istotne staje się usystematyzowanie ich od najważniejszych do mniej ważnych. Następnie przypisujemy konkretne działania naszym celom, aby je zrealizować. Wyborowi celów i planowaniu nieodłącznie towarzyszy proces podejmowania decyzji. Aby droga do wyznaczania celów stała się łatwiejsza, przede wszystkim dobrze jest poznać samego siebie, swoje mocne i słabe strony, skupić się na możliwościach, nie zapominając jednak o ograniczeniach, pamiętać o swoich zainteresowaniach i zdolnościach. Dobra znajomość samego siebie umożliwia człowiekowi podejmowanie racjonalnych wyborów zawodowych, w których może odnieść spełnienie i sukces¹⁴.

Poradnictwo grupowe jako forma wsparcia rozwoju zawodowego

*Gdy więcej niż jedna osoba współdziała harmonijnie
i pracuje dla osiągnięcia celu,
to dzięki jednoczeniu sił stawiają siebie
w pozycji, która umożliwia im czerpanie
mocy bezpośrednio z wielkiego magazynu
Nieskończonej Inteligencji.*

Napoleon Hill

Rozwój i wsparcie w podejmowaniu decyzji w sprawach kariery to dwa główne cele poradnictwa zawodowego. Na realizację tych celów składają się dwie strategie, czyli poradnictwo indywidualne i poradnictwo grupowe. Treści w tej części artykułu będą poświęcone czynnościom związanym z prowadzeniem grupowego poradnic-

¹³ E.L. Herr, S.H. Cramer, *Planowanie kariery zawodowej. Cz. I*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2001, s. 34.

¹⁴ D. Pisula, *Poradnictwo kariery przez całe życie*, KOWEŻiU, Warszawa 2009, s. 63.

twą jako procesu kształtowania postaw. Z jednej strony uwzględniają rozwiązywanie wewnętrznych konfliktów, pozbywanie się wewnętrznych lęków, z drugiej zaś rozwojową istotę grupowego poradnictwa. Rozwój umiejętności interpersonalnych i społecznych, jak również uczenie umiejętności podejmowania decyzji przyczyniają się do efektywnego planowania kariery zawodowej.

Można z całą pewnością uznać, że w obecnych czasach poradnictwo zawodowe cieszy się dużym zainteresowaniem zarówno osób potrzebujących, jak i samych doradców zawodowych. Obejmuje pracę nad problemami osobistymi, edukacyjnymi, społecznymi i zawodowymi. Charakter pracy grupowej sprzyja poznaniu mocnych i słabych stron oraz ocenie możliwości i ograniczeń. Nabywanie nowych umiejętności podczas procesu grupowego ułatwia odnalezienie się w podejmowanych rolach społecznych i zawodowych. Często owe działania mają znaczenie terapeutyczne dla uczestników, gdyż podczas porad grupowych uczestnicy otwierają się, poznają na nowo swoje wewnętrzne potrzeby. Dostrzegają i lepiej wykorzystują emocjonalny aspekt swojego ja. Działaniom tym powinna sprzyjać atmosfera szacunku i akceptacji.

W procesie grupowego poradnictwa wykorzystuje się strategię rozwiązywania problemów oparte na świadomych myślach, emocjach i zachowaniu jednostek. Uczestnikami tych grup są na ogół osoby, które napotykały trudności na kolejnych etapach życia. Poszukują sposobów radzenia sobie w sytuacji kryzysowej, na przykład gdy kariera zawodowa nie jest zgodna z ich systemem wartości lub gdy nagle utraciły pracę, albo odczuwają brak możliwości realizowania się w roli zawodowej¹⁵. Działania grupowe dają uczestnikom punkt odniesienia do własnych problemów, potencjału, niedoborów w kontekście innych uczestników doradztwa grupowego¹⁶. Rozmowy na temat przeżyć i możliwość wymiany doświadczeń wiele znaczą dla uczestników, lecz nie zawsze są łatwe. Praktyka pokazuje, że ostateczny wynik to oczyszczenie wewnętrzne, zrozumienie siebie i innych. Na podstawie doświadczenia mogą dokonywać samooceny własnych umiejętności i zdolności, a także otrzymywać informację zwrotną od grupy.

Różne problemy decydują o charakterze grupy, zaś o jej rodzaju świadczą pewne konkretne cechy. Cechy te mogą występować w różnym natężeniu, jednak powinny być wyraźne. Możemy wtedy być pewni, że mamy do czynienia z grupą. Im słabsze cechy, tym większa szansa, że jest to tylko skupisko osób. Pojęcie grupy stosowane w poradnictwie zawodowym możemy zdefiniować jako: „dwie albo więcej osób współpracujących ze sobą oraz współzależnych od siebie w tym sensie, że w zaspokajaniu potrzeb i osiągnięciu celów muszą na sobie polegać”¹⁷. Są wzajemnie zależne od siebie, mają poczucie przynależności do grupy, wspólny cel, wpływ na siebie, poczucie, że grupa jest wartościowa. Prawdziwa grupa na drodze interakcji nabiera pewnej

¹⁵ A. Paszkowska-Rogacz, M. Tarkowska, *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, KOWEŻiU, Warszawa 2004, s. 41–42.

¹⁶ D. Pisula, *Poradnictwo kariery przez całe życie*, KOWEŻiU, Warszawa 2009, s. 11.

¹⁷ A. Paszkowska-Rogacz, M. Tarkowska, dz. cyt., s. 46.

dynamiki. Jej uczestnicy stale zmieniają się i dostosowują relacje do innych członków grupy. Zmienia się również stosunek samych uczestników do siebie. Takie sytuacje mają wywołać eliminację konfliktów w zamian za wypracowanie rozwiązania problemów. Zmiany, o których mowa, to tzw. dynamika grupy. Owa dynamika grupy ma ogromny wpływ na to, jak grupa pracuje i się zachowuje. Prowadzi ona do wypracowania technik skutecznego i efektywnego działania oraz podejmowania decyzji opartych na czynnikach ułatwiających lub utrudniających jej funkcjonowanie¹⁸. Do tych czynników możemy zaliczyć między innymi komunikację, podejmowanie decyzji, normy i wartości grupy, spójność, napięcie, strukturę grupy, powstawanie podgrup, wychodzenie naprzeciw problemom i rozwiązywanie konfliktów. Komunikacja interpersonalna to kluczowa umiejętność podczas pracy w grupie. Ułatwia relacje między uczestnikami i prowadzącym grupę. Wyrażanie emocji, poglądów jest zdecydowanie łatwiejsze, kiedy prowadzący identyfikuje się z sytuacjami uczestników, wyjaśnia, tłumaczy. Taka relacja zapobiega powstawaniu konfliktów.

Jak twierdzą Carmen Frutos-Mora i Rafael Piqueras Gomez, zadania realizowane w poradnictwie grupowym dla wszystkich grup odbiorców koncentrują się przede wszystkim wokół rozwiązania problemów. Owe problemy zawarte są w czterech wzajemnie ze sobą powiązanych obszarach: (1) obszar informacji koncentruje się na wiedzy, jaką uczestnik ma lub jaką chce mieć na temat rynku pracy, aby osiągnąć cel związany z zatrudnieniem, oraz w jaki sposób ją wykorzysta; (2) obszar umiejętności dotyczy odnajdywania się na wciąż zmieniającym się rynku pracy oraz autoprezentacji w sferze pracowniczej; (3) obszar planowania to nic innego jak zastosowanie strategii planu działania, aby skutecznie budować karierę zawodową; (4) obszar motywacji dotyczy wytrwałości w dążeniu do celu, czyli rozwiązania problemu. Ważna jest reakcja na ewentualne sukcesy bądź porażki. Istotne staje się rozwijanie i umacnianie w jednostce wysokiego poziomu zaangażowania w aktywność zawodową¹⁹.

W pracy grupowej stosowane są różne formy i techniki. Ich dobór zależy od osoby prowadzącej proces doradczy. Do grupy metod problemowych należą metody aktywne, inaczej: aktywizujące uczestników do rozwiązania danego problemu. W czasie pracy metodą warsztatową uczestnicy mają okazję do osobistego rozwoju i konfrontacji teorii z praktyką²⁰. Aktywna metoda to takie działanie, które uwzględnia emocjonalny aspekt procesu zdobywania wiedzy i umiejętności, wykorzystując aktywną technikę w odpowiednim momencie i w odpowiedni sposób – do zewnętrznego organizowania sytuacji pracy z grupą. Istotą pracy grupowej staje się stwarzanie sytuacji i dobór technik, które dają możliwość aktywnego uczestnictwa każdej z jednostek w procesie grupowym. Dobór metod i ich zastosowanie to bardzo ważne elementy

¹⁸ E.L. Herr, S.H. Cramer, dz. cyt., s. 144–145.

¹⁹ A. Martynuski i in., *Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia*, [w:] G. Morys-Gieorgica (red.), *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2002, s. 16–17.

²⁰ A. Paszkowska-Rogacz, M. Tarkowska, dz. cyt., s. 46.

wpływające na skuteczność pracy w grupie. Muszą być przede wszystkim dostosowane do celu zajęć, treści, ram organizacyjnych, a w szczególności do potrzeb uczestników. Dzięki nim uczestnicy pogłębiają własne doświadczenia, nabywają potrzebną wiedzę i umiejętności, aby móc zaadaptować się do nowych warunków.

W poradnictwie grupowym opartym na metodach warsztatowych wykorzystuje się również poradnictwo indywidualne. Indywidualne rozmowy sprzyjają głębszemu poznaniu, nawiązaniu bliskiego kontaktu, wzmocnieniu motywacji, planowaniu konkretnych działań, rozwijaniu konkretnych umiejętności wspierających proces poszukiwania pracy²¹.

Trudno jest porównać obie wymienione formy pracy doradczej. Zarówno poradnictwo grupowe, jak i poradnictwo indywidualne służą realizacji innych celów. Można jednak zaobserwować dużą skuteczność pracy grupowej. Podczas pracy w grupie tworzy się atmosfera wsparcia, współpracy i zaufania. Konfrontacja z innymi uczestnikami prowadzi do wymiany doświadczeń, postaw, działań, o czym już wcześniej wspomniano. Uwzględniając poprawną dynamikę grupy, doradca i osoby radzące się mogą w dość krótkim czasie osiągnąć zamierzony cel, tj. rozwiązanie problemu.

Czynniki wyboru zawodu

*Jeśli ograniczasz swoje wybory tylko do tego,
co wydaje się możliwe lub rozsądne,
stracisz kontakt z tym,
czego naprawdę chcesz,
a wszystko, co Ci zostanie,
to tylko kompromis.*

Robert Frity

W odniesieniu do kwestii wyboru zawodu można wykorzystywać wiele teorii rozwoju zawodowego. Najstarszą teorię rozwoju zawodowego człowieka, będącą teorią wyboru zawodu, stworzył Frank Parsons. Teoria cech i czynników zakłada, że wybór zawodu jest sprawą tylko wewnętrznych cech z pominięciem zewnętrznych warunków i okoliczności. Parsons określił najważniejsze elementy wyboru zawodu: jasne rozumienie siebie, swoich zdolności, możliwości, zainteresowań, ambicji i ograniczeń oraz ich przyczyn. Wyróżnił również wiedzę o warunkach sukcesu, niepewności, perspektyw w rozmaitych zawodach²². Autor teorii rozwoju Eli Ginzberg zaliczył do czynników mających wpływ na wybór zawodu między innymi: wartości jednostki, czynniki emocjonalne, stopień i rodzaj wykształcenia oraz naciski środowiskowe z otaczającej rzeczywistości. Prace Ginzberga stanowiły inspirację dla badań Supera

²¹ Tamże, s. 44.

²² J. Jantura, *Rozwój zawodowy człowieka*, [w:] W. Trzeciak i in. (red.), *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1994, s. 11.

nad rozwojem zawodowym. Wyróżnił on trzy rodzaje czynników: czynnik roli, wiążący się z przyjęciem określonej roli zawodowej poprzez modelowanie, naśladownictwo i identyfikację z osobami znaczącymi dla jednostki; czynniki osobiste, takie jak nasze uzdolnienia, zainteresowania, wartości, postawy, osobowość; czynniki sytuacyjne, czyli położenie społeczno-ekonomiczne rodziców, przekonania religijne, sytuacja w domu, postawa rodziców wobec dzieci.

Do poszczególnych zawodów, jak głosi w swej teorii John Holland, predysponuje ludzi własna osobowość oraz wiele czynników wywodzących się z ich otoczenia. Wybór zawodu jest pochodną połączenia osobistych zainteresowań z możliwościami, jakie stwarza świat przed nami²³. Powyższe rozważania można wyrazić w postaci następujących stwierdzeń: wybór zawodu jest wyrazem osobowości; zawodowa satysfakcja jest uzależniona od zgodności osobowości jednostki ze środowiskiem; ludzie zaliczają się do jednego z sześciu typów osobowości (społecznego, realistycznego, intelektualnego, konwencjonalnego, przedsiębiorczego, artystycznego); ludzie poszukują takich zawodów, poprzez które będą mogli wykorzystać swoje umiejętności i zdolności oraz ujawnić swoje postawy i wartości. Konstruowanie wyżej wymienionych osobowości przypisuje się środowisku społecznemu, głównie rodzinie.

Z psychologicznego punktu widzenia lata wczesnego dzieciństwa wywierają decydujący wpływ na całe życie jednostki. Teoria psychodynamiczna, którą przedstawiła Anna Roe, odzwierciedla ten punkt widzenia. Zainteresowania rozwijają się podczas interakcji, jaka zachodzi między dziećmi a dorosłymi. Potrzeby zawodowe stanowią odzwierciedlenie chęci realizacji potrzeb niezaspokojonych przez rodziców w okresie dzieciństwa. Dlatego też jej zdaniem to właśnie okres dzieciństwa jest źródłem nieświadomej motywacji, wpływającej na wybory zawodowe, które umożliwiłyby zaspokojenie owych potrzeb. Wyróżniła trzy postawy rodziców wobec dziecka, które wpływają na wybór zawodu: akceptację, uczuciową koncentrację na dziecku, unikanie. Akceptacja występuje wówczas, gdy rodzice w pełni akceptują swoje dziecko jako członka rodziny, posiadającego zdolność wzięcia za siebie odpowiedzialności. Takie zachowania zdecydowanie sprzyjają wykorzystaniu możliwości i potencjału dziecka. Postawa koncentracji uczuciowej na dziecku występuje, gdy rodzice poświęcają zbyt dużo czasu i energii na wychowanie dziecka. Objawia się to jego kontrolowaniem. Taka sytuacja sprzyja tylko i wyłącznie ograniczaniu postawy dziecka. Może zdarzyć się, iż obowiązki nałożone przez rodziców przekraczają możliwości dziecka. Postawa unikania objawia się lekceważeniem dziecka i jego potrzeb. Brak zainteresowania wpływa negatywnie na dziecko²⁴.

Łącząc przytoczone powyżej teorie, uzyskamy dwa rodzaje czynników wyboru zawodu: wewnętrzne i zewnętrzne. Do czynników wewnętrznych możemy zaliczyć zainteresowania, predyspozycje zawodowe, stan zdrowia, cechy osobowości, posta-

²³ A. Paszkowska-Rogacz, M. Tarkowska, dz. cyt., s. 18.

²⁴ J. Jantura, dz. cyt., s. 17.

wy, wartości, stopień przyswajania wiedzy, zaangażowanie. Na czynniki zewnętrzne składają się zaś: system edukacyjny, przekazywana wiedza o zawodach, rynek pracy, atrakcyjność zawodu, wpływ rodziny, szkoły, rówieśników. W decyzjach zawodowych kluczowe znaczenie mają czynniki związane z indywidualnymi predyspozycjami. Jednakże jest to tylko punkt wyjścia skłaniający do zastanowienia się nad pewnymi kategoriami zawodów. Niektóre spośród psychologicznych teorii wyboru zawodu podkreślają, że człowiek ma predyspozycje do wykonywania kilku zawodów²⁵. Trafność decyzji w wyborze zawodu wiąże się zatem z zakresem informacji o sobie samym, znajomością własnych ograniczeń i możliwości, ale także z poziomem zaangażowania i motywacji do wyboru zawodu. Wybór zawodu należy do pierwszych i jednych z najważniejszych decyzji, które przekładają się na późniejsze życie. Dlatego tak ważna staje się umiejętność i dojrzałość w podejmowaniu decyzji ćwiczona już od najmłodszych lat.

Refleksje końcowe

*Musisz wziąć za siebie odpowiedzialność.
Nie możesz zmienić okoliczności,
pór roku czy wiatru,
ale możesz zmienić samego siebie.*

Jim Rohn

Kariera to całe życie zarówno prywatne, jak i zawodowe. Kreowanie własnej kariery zawodowej wymaga sprecyzowania celów na poszczególnych etapach życia. Zanim to jednak nastąpi, trzeba uświadomić sobie i zrozumieć mechanizmy rządzące światem. Zmiany, które dokonują się na przestrzeni czasu, wymuszają stosowanie pewnych działań jako strategii radzenia sobie i przystosowania do otaczającego świata, dlatego tak ważna staje się umiejętność planowania życia. Plan całościowy składa się z wielu celów etapowych. Jego stworzenie przynosi wiele korzyści. Osoba, która buduje karierę według określonego schematu, bierze pełną odpowiedzialność za życie. Dzięki temu ma poczucie, że jest kreatorem własnego losu. Nikt nie lubi, gdy ktoś kieruje jego życiem. Jeśli uda nam się być w pełni odpowiedzialnymi za siebie, staje się to wielką korzyścią i dużym krokiem w planowaniu kariery. Wybierając świadomie drogę zawodową, możemy mieć pełne poczucie słuszności własnego wyboru. Uświadamianie sobie mocnych i słabych stron daje impuls do analizy posiadanych możliwości. Jeśli plan nabiera tempa poprzez założone cele, odzwierciedla się w sukcesach i osiągnięciach. Zwiększa się motywacja do dalszego rozwoju. Dzięki takim

²⁵ M. Wolan-Nowakowska, *Wybrane aspekty decyzji zawodowych i edukacyjnych młodzieży niepełnosprawnej*, „Annales UMCS Sectico J Pedagogia–Psychologia” 2008, vol. XXI, s. 40.

działaniami uzyskujemy większą skuteczność, swoją pozycję na rynku pracy odczuwamy jako bardziej bezpieczną, co prowadzi do wewnętrznej równowagi.

Rozmyślając na temat kwestii wyboru zawodu, uznaję, że najważniejsza jest odpowiedzialność za podejmowane decyzje życiowe i zawodowe. Pociąga to za sobą umiejętność rozpoznawania własnych możliwości i wartości, jakie wyznaje się w życiu. Ważną kwestią staje się znajomość zawodów, lecz nie pod względem przystosowania swoich umiejętności do wymagań zawodu, lecz doboru takiego zawodu, który w konsekwencji dana osoba będzie realizowała z pełną satysfakcją. Problemem młodzieży i osób dorosłych w Polsce jest nieumiejętność wyboru wymarzonego zawodu wynikająca z braku odpowiedniego przygotowania do pracy nad sobą i korzystania z różnorodnych obszarów pomocowych.

Pomysłowość, kreatywność i upór w dążeniu do realizacji celu to dobry kierunek, aby doprowadzić do zmian, a pierwszym krokiem ku temu jest życie zgodnie z własnym ja, a niekiedy odkrycie siebie na nowo. Nadanie własnej karierze zupełnie nowego kierunku wydaje się niemożliwe z dnia na dzień. Podczas tego procesu możemy napotkać liczne trudne sytuacje. Dlatego trzeba wziąć pod uwagę wiele czynników i podjąć próbę opracowania własnych indywidualnych strategii. Zaplanowane strategie często mogą okazać się nieefektywne. W tej niełatwej gonitwie trzeba dać sobie czas, uzbrajając się w cierpliwość i wytrwałość. Jeśli przestaniemy wątpić w swoje umiejętności i zaczniemy odkrywać własny potencjał, to proces tworzenia satysfakcjonującej kariery ma szansę zrealizować się szybciej.

Bibliografia

- Gladding S.T., *Poradnictwo zawodowe – zajęcie wszechstronne*, „Elipsa”, Warszawa 1994.
- Herr E.L., Cramer S.H., *Planowanie kariery zawodowej. Cz. I*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2001.
- Janas M., *Poradnictwo grupowe*, [w:] J. Fundowicz, I. Cholewa (red.), *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, Urząd Pracy, Warszawa 1994.
- Jantura J., *Rozwój zawodowy człowieka*, [w:] W. Trzeciak i in. (red.), *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1994.
- Kargulowa A., *O teorii i praktyce poradnictwa*, PWN, Warszawa 2005.
- Kulka D., Bednarczyk Ł., *Poradnictwo zawodowe dla osób z grupy szczególnego ryzyka*, Difin, Warszawa 2010.
- Kwiatkowski S.M., Madalińska-Michalak J., *Przywództwo edukacyjne, współczesne wyzwania*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
- Lamb R., *Poradnictwo zawodowe w zarysie*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1998.
- Lelińska K., *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*, OHP, Warszawa 2006.

- Martynuski A. i in., *Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia*, [w:] G. Morys-Gieorgica (red.), *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2002.
- Minta J., *Od autora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, KOWEziU, Warszawa 2012.
- Paszowska-Rogacz A., Tarkowska M., *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, KOWEziU, Warszawa 2004.
- Pielok C., *Poradnictwo zawodowe od początku – co to jest, dla kogo, po co?*, [w:] *Kwartalnik – doradca zawodowy*, Ecorys Polska, Warszawa 2009.
- Pisula D., *Poradnictwo kariery przez całe życie*, KOWEziU, Warszawa 2009.
- Wasilewski J., *Kariery społeczno-zawodowe dyrektorów*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Ossolineum, Wrocław 1981.
- Wojtasik B., *Podstawy poradnictwa kariery*, KOWEziU, Warszawa 2011.
- Wolan-Nowakowska M., *Wybrane aspekty decyzji zawodowych i edukacyjnych młodzieży niepełnosprawnej*, „Annales UMCS Sectico J Pedagogia–Psychologia” 2008, vol. XXI.

Akty prawne

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001.

Career planning – an overview of selected forms of support

Abstract: The aim of the article is to analyse the career planning process and review selected forms of support. The key question is – how can one consciously shape one's own career path? There are many different aspects to consider when choosing the right career planning strategies. Creating an individual path of professional development involves skills, abilities, qualifications and personality traits. The basic principle of planning professional development is to know your abilities and limitations to be able to improve yourself in order to give direction to your career. The article contains an overview of the activities carried out within the framework of vocational guidance addressed to young people and adults.

Keywords: career, development, guidance counsellor, career counselling

About the author: Katarzyna Błachnio – PhD student at The Maria Grzegorzewska University in Warsaw – in the field of pedagogy. As part of her doctoral dissertation she conducts research on the role of the father in the family. Her academic interests focus on the social sciences.