

ALTERNATYWNE ROZWIĄZANIA W PORADNICTWIE KARIER NA PRZYKŁADZIE PROJEKTU PERSPEKTYWY EDUKACYJNO-ZAWODOWE

dr Ewa Wojtowicz
dr Ewa Dębska
dr Anna Marianowska



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



W nowoczesnym świecie **problematyka kształtowania karier** leży w centrum zainteresowania organizacji i jednostek. Rozwój zawodowy wpisany jest także w proces kształcenia – od zdobywania kluczowych kompetencji, poprzez budowanie tożsamości jednostki jako pracownika, aż po samodzielne kreowanie przyszłości zawodowej. W praktyce, doradcy zawodowi i nauczyciele wspierają kreowanie profesjonalnego rozwoju wykorzystując różnorodne narzędzia. Rozwój technologii pozwala na tworzenie nowoczesnych rozwiązań wspomagających proces poradnictwa zawodowego. Celem artykułu jest przedstawienie alternatywnego instrumentu wspierającego kreowanie karier stworzonego w ramach projektu „Perspektywy Edukacyjno-Zawodowe narzędzie diagnozy, informacji i aktywizacji zawodowej”. Omawiane narzędzie jest aplikacją składającą się z diagnostycznej gry komputerowej, planera kariery oraz galerii zawodów, a dedykowane jest uczniom szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych.

Słowa kluczowe: konstruowanie karier, poradnictwo zawodowe, gry komputerowe w młodzieżowym poradnictwie karier, rozwój zawodowy

Tematyka kariery zawodowej stała się w ostatnich latach przedmiotem zainteresowania teoretyków, badaczy i praktyków¹. Problematyka efektywnego zarządzania karierą – planowania, rozwoju, korygowania lub wprowadzania zmian – pojawia się coraz częściej w dyskusjach na temat edukacji i przyszłości zawodowej młodych ludzi oraz aktualnej sytuacji doświadczonych pracowników.

Klasycznie, karierę postrzegano się jako uzależnioną od pracodawcy – to on decydował o przyszłości pracownika, a o przydatności rozwoju zawodowego w organizacji decydowały kompetencje twarde, specjalistyczne i konkretne wykształcenie pracownika. Wówczas, z perspektywy pracownika, kariera była przewidywalna. Liniowy wzór kariery zakładał bezpieczeństwo zatrudnienia, zaś sukces zawodowy mierzony był za pomocą awansu, społecznego statusu i wysokości wynagrodzenia. Za rozwój pracownika odpowiedzialny był pracodawca, on planował szkolenia, które wpisywano w formalne formy jego funkcjonowania².



Tradycyjne podejście do kariery zakładało również niską mobilność miejsc pracy, pracownik rzadko zmieniał miejsce zatrudnienia, co między innymi wynikało z kształtowanej i bardzo cenionej przez organizację lojalności i zaangażowania pracownika³.

Współczesny rynek pracy jest trudny i nieprzewidywalny, głównie ze względu na zmiany gospodarcze. Jego metamorfoza, w dużej mierze, powiązana jest także z rozwojem nowoczesnych technologii. Przejście od ekonomii przemysłowej do gospodarki opartej na wiedzy niesie ze sobą szereg konsekwencji. W tego typu gospodarce to informacja oraz wielozadaniowi, elastyczni i współpracujący pracownicy są zasobem organizacji⁴. W dzisiejszych czasach to nie technologie, dostępne dla wszystkich organizacji, ale zatrudnieni ludzie czynią przedsiębiorstwa konkurencyjnymi. Polityka personalna musi być więc prowadzona tak, aby zachęcać wyróżniających się, utalentowanych pracowników do pozostawania w danej pracy.

Nowoczesny model zakłada jednak, że nie tylko organizacje wypracowują ścieżki rozwoju zawodowego łączące oczekiwania pracowników z celami przedsiębiorstwa, ale także podkreśla autonomię jednostki w odkrywaniu swojego potencjału i efektywnym jego wykorzystaniu w życiu zawodowym⁵.

1 J.P. Sampson, P.C. Hou, J.F. Kronholz, V.C. Dozier, M.C. McClain, M. Buzzetta, E.K. Pawley, J.T. Finklea, G.W. Peterson, J.G. Lenz, R.C. Reardon, D.S. Osborn, S.C. W. Hayden, G.P. Colvin, E.L. Kennelly, Annual review: A content analysis of career development theory, research, and practice – 2013, „The Career Development Quarterly” 2014, nr 62(4), s. 290 –326.

2 A. Poczrowski, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Strategie-Procesy-Metody, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2008.

3 D.T. Hall, The protean career: a quarter century journey, „Journal of Vocational Behaviour” 2004, nr 65(1), s.1-13.

4 P. Drucker, The age of social transformation. The Atlantic Monthly 1994, nr 274(5), s. 53-80; P. Drucker Praktyka zarządzania, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1998.

5 por. np. dwa rozdziały : L.S. Gottfredson, Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling oraz Savickas, M. L. The theory and practice of career construction [w:], S. D. Brown, R.W. Lent (red.), Career development and counseling: Putting theory and research to work, Hoboken, NJ: Wiley, 2005, s. 42 – 100; S. A. Leung, The Big Five career theories, [w:], J. A. Athanassou, R. Van Esbroeck (red.), International handbook of career guidance, Springer Science, Philadelphia, PA 2008, s115–132

Zakłada się, że adaptacyjność człowieka wobec szybko zmieniającego się rynku pracy wyraża się poprzez jego skuteczne reagowanie na zmiany w otoczeniu oraz wykorzystania nowych informacji o sobie do planowania kariery⁶.

Zmiany na rynku pracy, prowadzące do spersonalizowanego zarządzania karierą wpłynęły również na kształt realizowanych wzorów karier.

Obecnie, ze względu na wymiary postrzegania kariery, wyróżnia się jej dwa rodzaje: zmienną proteańską i karierę bez granic. Z perspektywy subiektywnego postrzegania własnej drogi edukacyjno-zawodowej mówi się o karierze proteańskiej, podkreślając samokierowanie przez jednostkę własnym życiem zawodowym. Karierę tę charakteryzuje skryształizowane poczucie tożsamości zawodowej⁷, co oznacza, że zatrudniona w organizacji osoba, określa siebie jako pracownika nie w kontekście przynależności do organizacji, ale w odniesieniu do wykonywanego zawodu. W odróżnieniu od dotychczasowego, tradycyjnego myślenia o pracodawcy jako podmiocie wyznaczającym ścieżkę kariery zawodowej i formę jej realizowania, współcześnie pracodawca traktowany jest jako potencjalnie stwarzający możliwość rozwoju własnych kompetencji klient. On bowiem, w zamian za dobrze wykonywaną pracę, oferuje pracownikowi wiele szkoleń nie tylko z zakresu doskonalenia twardych oraz psychospołecznych kompetencji. Dla pracownika istotne stają się kompetencje transferowalne, które będzie mógł wykorzystać również w innych miejscach zatrudnienia. Do takich kompetencji, szczególnie dzisiaj ważnych należą: umiejętność zarządzania sobą i swoim potencjałem, wysoki poziom samowiedzy, który ułatwia wyznaczanie dalekosiężnych planów, zarządzanie własną karierą, stałe uczenie się, budowanie własnej wartości rynkowej oraz utrzymywanie szerokiej sieci kontaktów⁸.

W drugim typie kariery, nazywanym karierą bez granic, uwzględnia się wymiar obiektywny. Jej głównym wyróżnikiem, względem kariery tradycyjnej, jest przekraczanie granic: geograficznych, organizacyjnych, merytorycznych, związanych z wykonywaną pracą. W obecnie istniejących ścieżkach karier edukacyjno-zawodowych obserwować można częste zmiany w obszarze instytucji, w których dana osoba jest zatrudniona. Pracownicy zmieniają miejsca zatrudnienia nie tylko w zakresie instytucjonalnym, ale również w ramach zmian własnych zainteresowań zawodowych (mobilność zawodowa) i eksploracji różnych branż. Coraz częściej, zwłaszcza młodzi ludzie, podejmują pracę poza swoim miejscem urodzenia i ukończenia szkoły⁹. Dodatkowo realizowanie kariery bez granic ujawnia się także w różnych formach zatrudnienia takich jak m.in. samozatrudnienie, zatrudnienie czasowe, telepraca, praca na wezwanie itp.

Przekraczanie granic niesie za sobą określone konsekwencje: życie w niepewności, kontaminację życia, konieczność elastycznego myślenia i działania¹⁰. Brak linearności powoduje, że jednostka musi polegać na sobie, kumulować własne doświadczenia nabywane zwłaszcza w sytuacjach tranzycyjnych.

W związku z tym, współczesny pracownik koncentruje się na zwiększaniu kapitału kompetencyjnego - niejednokrotnie ważniejsza staje się możliwość poszerzenia i doskonalenia własnych kompetencji niż wynagrodzenie. Wydaje się, że taka inwestycja staje się sposobem radzenia sobie z niepewnością na rynku pracy¹¹.

6 S. G Niles, J. Harris-Bowlsbey, Career development interventions in the 21st century. Merrill Prentice Hall Columbus, OH 2009.

7 D. T., Hall, J. E Moss, The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt, „Organizational Dynamics” 1998, nr 26(3), s. 22–37.

8 P. Bohdziewicz, Kariery zawodowe w gospodarce opartej na wiedzy (na przykładzie grupy zawodowej informatyków), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008.

9 J. Kwinta-Odrzywołek., Zmiany pracy jako element mobilności zawodowej Polaków <http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/wpis.730> [01.05.2015]

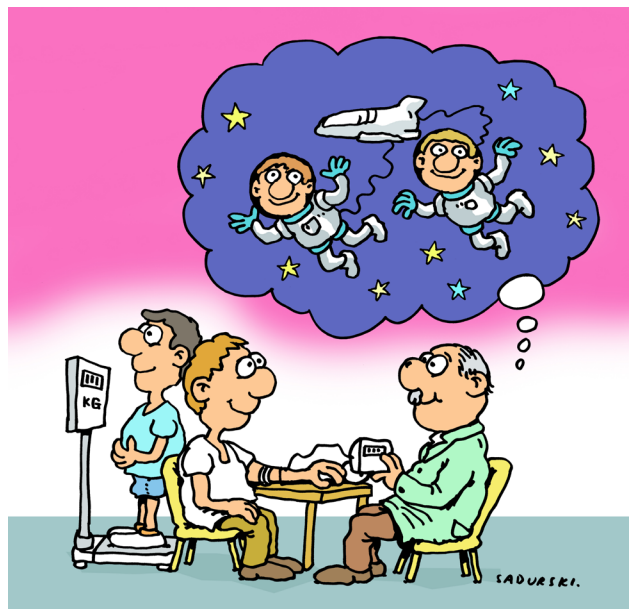
10 R.M., Kanter, Pozyskiwanie ludzi do organizacji przyszłości, [w:], Hesselbein F., Goldsmith M., Beckhard R. (red.), Organizacja przyszłości, Bussiness Press, Warszawa 1998, s. 160-162.

11 B.M.B. Lichtenstein, J.R. Ogilvie, M. Mendenhall, Non-linear dynamics in entrepreneurial and management career, „Management” 2002, nr 5(1), s. 31-47.

Aktualne podejście do rozwoju zawodowego czyni ten proces spersonalizowanym i niezależnym – jednostka decyduje o swojej karierze i ponosi odpowiedzialność za wszystkie wybory. Samodzielność w planowaniu kariery przejawia się również w dopasowaniu aktywności na rynku pracy do potencjału zawodowego oraz osobistych wartości i potrzeb.

Dzisiejsze kariery zawodowe są więc skorelowane z rozwojem osobistym, a ten realizuje się w ciągu całego życia – poczynając od dzieciństwa¹².

Proces definiowania własnej kariery, rozpoczyna się już na wczesnym etapie rozwoju człowieka i przyjmuje różne formy wraz z jego dorastaniem i zbliżającą się granicą wejścia na rynek pracy. Dzięki zmianom w programach kształcenia i wkomponowaniu poradnictwa zawodowego w proces edukacji, dzieci i młodzież uzyskują wsparcie w planowaniu przyszłości zawodowej. Pomoc ta uwzględnia wiele różnorodnych aspektów, aby w konsekwencji, zaprojektowana kariera była spójna z indywidualnym potencjałem jednostki.



12 E. J. Porfeli, P. J. Hartung, F. W. Vondracek, Children's Vocational Development: A Research Rationale, „The Career Development Quarterly” 2008, nr 57(1), s. 25–37.

Włączenie poradnictwa zawodowego w proces planowania kariery edukacyjno-zawodowej dzieci i młodzieży w obecnych warunkach rynku pracy staje się sprawą priorytetową. Dynamiczny rozwój cywilizacyjny sprawia, że granica wieku, w której młodzi ludzie muszą podejmować strategiczne decyzje dotyczące dalszego kształcenia i wyboru kariery zawodowej obniża się nieustannie. Poważnym problemem wśród młodzieży staje się brak stałych zainteresowań, brak wiedzy na temat własnych zdolności i predyspozycji, ograniczona znajomość rynku pracy i istniejących zawodów oraz, niestety, dość niska popularność doradztwa zawodowego wśród osób znajdujących się na progach edukacyjnych. Wspomniane braki powodują, że w Polsce mamy do czynienia z nienaturalną statystycznie popularnością szkół ogólnokształcących. Młodzi ludzie, w konsekwencji nieadekwatnej samooceny oraz nieznanomości potencjalnych możliwości kształcenia i rynku pracy, nie wykorzystują w pełni własnego potencjału.

Wychodząc naprzeciw trudnej sytuacji młodzieży związanej podejmowaniem życiowych decyzji edukacyjnych i zawodowych, a także mając na uwadze łatwość z jaką posługują się oni nowoczesnymi technologiami prezentujemy przykłady alternatywnych narzędzi wspomagających proces doradztwa zawodowego powstałych w ostatnich latach w Polsce.

Jednym z nich jest produkt zrealizowany dzięki współpracy konsorcjum firm Idea Management Consulting, UseLab Consulting Group oraz Frontier G/B Systems w 2012 roku. W efekcie projektu TalentGame – metodyka i narzędzia diagnozy predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów powstało narzędzie diagnostyczne - gra Tajemnice Aeropolis - przeznaczone dla dzieci i młodzieży w wieku 7-18 lat, które pozwala na poznanie własnych zainteresowań zawodowych. Gracz przechodzi przez szereg mini-testów psychologicznych diagnozujących istotne kompetencje i predyspozycje zawodowe, takie jak: myślenie analityczne, pamięć, wyobraźnia przestrzenna, uwaga, kompetencje społeczne, koordynacja wzrokowo-ruchowa, zdolności werbalne, wytrzymałość i zdolności muzyczne.

Założeniem całego projektu było twierdzenie, iż kierunek rozwoju zawodowego powinien być warunkowany głównie poprzez preferencje i pragnienia ucznia, a nie wyłącznie przez jego predyspozycje czy też zdolności. Innymi słowy, to co uczeń lubi robić najbardziej powinno stanowić punkt wyjścia do projektowania własnej ścieżki edukacyjno-zawodowej.

Fabula gry ma charakter fantastyczny. Gracz wędruje po galaktykach krainy Aeropolis w poszukiwaniu swojego ojca, który zniknął w niewyjaśnionych okolicznościach, i na swojej drodze spotyka różnych ludzi wykonujących specyficzne zawody. W trakcie gry musi zmierzyć się z wieloma zadaniami pozwalającymi poznać preferencje oraz utwierdzić w zamiłowaniach do wykonywania określonych zawodów.

Inspiracją dla powstania gry była koncepcja Johna Hollanda, który wyróżnił sześć typów osobowości zawodowych i odpowiadających im środowisk pracy: typ realistyczny, badawczy, artystyczny, konwencjonalny, przedsiębiorczy i społeczny. Analogicznie, gracz podróżuje po Navigarii (świat realistyczny), Katharsis (świat artystyczny), Systematix (świat konwencjonalny), Empirii (świat badawczy), Bisnessium (świat przedsiębiorczy) i Empatii (świat społeczny). Uzyskane przez ucznia w grze wyniki pozwalają na zdobycie samowiedzy i planowania przyszłości edukacyjno – zawodowej.

W ramach projektu TalentGame powstały także materiały metodyczne skierowane do uczniów oraz nauczycieli, doradców i rodziców¹ .

Kolejnym narzędziem pozwalającym wspierać młodych ludzi w projektowaniu karier jest aplikacja PERSPEKTYWY składająca się z diagnostycznej gry komputerowej, galerii zawodów i planera kariery. Celem projektu było dostarczenie uczniom szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych narzędzi wspomagających świadome kształtowanie ścieżek edukacyjno-zawodowych i podejmowanie decyzji w zakresie dalszego kształcenia oraz zatrudnienia. Aplikacja została stworzona w ramach projektu „Perspektywy Edukacyjno - Zawodowe narzędzie diagnozy, informacji i aktywizacji zawodowej” realizowanego na zlecenie Ośrodka Rozwoju Edukacji przez firmę GlobalFun. Główną grupą docelową narzędzia są osoby poszukujące informacji na temat szkolnictwa zawodowego, jednak może być ono z sukcesem wykorzystywane w szerszym zakresie do planowania karier wszystkich młodych ludzi.

Teoretycznym podłożem projektu uczyniono dwie popularne teorie: koncepcja „Mapa Świata Pracy” Dale’a Predigera² oraz teoria konstrukcji kariery Marka Savickasa³ . Ich połączenie pozwoliło na stworzenie narzędzia kompleksowo wspierającego młodych ludzi w planowaniu karier. Aplikacja jest także dostępna dla rodziców, nauczycieli i doradców zawodowych – pozwala towarzyszyć uczniom w projektowaniu karier.

Pierwsza z teorii posłużyła do opracowania głównej części aplikacji - gry komputerowej – nowoczesnej metody diagnozy predyspozycji i zainteresowań młodzieży. Po ukończeniu gry, dostępny jest raport zawierający informacje na temat predyspozycji, zainteresowań i kompetencji przedsiębiorczych ucznia. Uzyskane w trakcie gry wyniki będą przedstawiane w formie graficznej pokazującej potencjał zawodowy danej osoby. Raport zawiera także opis wszystkich definicji wraz z podstawową informacją zwrotną na temat uzyskanych przez ucznia wyników.

Drugą koncepcję wykorzystano do stworzenia planera kariery. Dzięki temu uzupełnieniu gry komputerowej uczniowie mogą pogłębiać wiedzę o sobie i samodzielnie planować działania rozwojowe związane z kreowaniem kariery.

Wszystkie uzyskane dane można następnie odnieść do konkretnych zawodów zamieszczonych w galerii zawodów. Pozwoli ona przybliżyć uczniom możliwości wykorzystania potencjału zawodowego w konkretnych zadaniach zawodowych i poznać szeroką gamę zawodów.

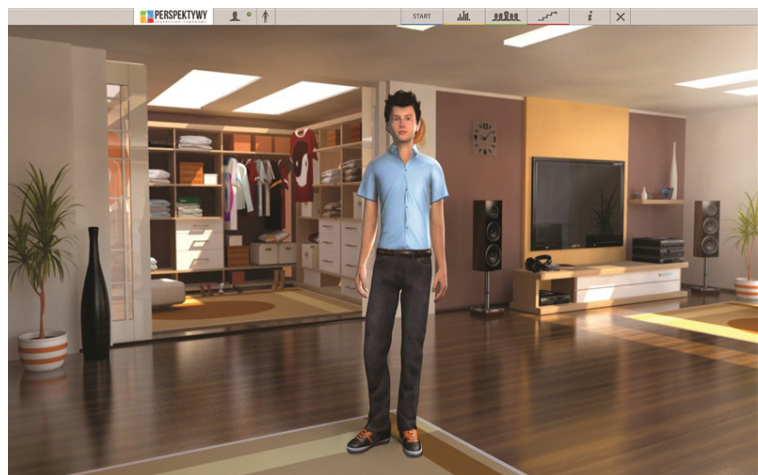
1 A. Paszkowska-Rogacz, E. Wojtowicz, Doradztwo zawodowe w praktyce. Poradnik dla doradców zawodowych pracujących z wykorzystaniem narzędzia TalentGame, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2012; A. Marianowska, Mój Talent. Materiały metodyczne wspomagające uczniów w rozpoznawaniu własnych predyspozycji i zainteresowań zawodowych, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2012, J. Zakrzewski, Gra edukacyjno-diagnostyczna tajemnice Aeropolis. Przewodnik do korzystania z narzędzia diagnostycznego TalentGame, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2012.

2 D. J. Prediger, The World-Of-Work Map: Rationale and “Do-It-Yourself” Applications. Materiał pokonferencyjny the International Collaborative Conference on Careers (Miami, FL, marzec 26-28, 1986)

3 M. L. Savickas, op. cit., 42–70

W roku 2015 zostanie oddana do użytku aplikacja PERPEKTYWY – tworzona jako zintegrowane narzędzie wspierające doradców, nauczycieli i rodziców w przygotowywaniu młodych ludzi do podejmowania trafnych wyborów edukacyjnych i funkcjonowania na rynku pracy. Pozwala ona także uczniom szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych samodzielnie podejść do zagadnień związanych z projektowaniem kariery.

Podstawową częścią aplikacji jest gra komputerowa umożliwiająca diagnozę zainteresowań zawodowych, predyspozycji i kompetencji przedsiębiorczych uczniów. Zgodnie z informacją dostępną na stronie projektu „Diagnoza odbywać się będzie w środowisku gry diagnostycznej 3D odwzorowującej typowe współczesne miejsca pracy. W środowisku 3D uczeń za pomocą własnego awatara 3D zmierzy się z zadaniami i testami diagnostycznymi wpisanymi w scenariusz gry fabularnej”¹.



Eksploracja zainteresowań została potraktowana w projekcie jako newralgiczna dla harmonijnego rozwoju zawodowego. Zgodnie z tym, co pisze Paszkowska – Rogacz, analizując dane empiryczne „Zainteresowania okazują się główną determinantą wyboru kariery (Fouad 1999), kluczowym aspektem adaptacji jednostki do pracy (Dawis i Lofquist 1984) oraz jej poczucia ogólnego dobrostanu (Meir 1989)”².

1 Perspektywy edukacyjno – zawodowe. GlobalFun, <http://www.globalfun24.com/perspektywy/?page=project> [02. 05. 2015].

2 A. Paszkowska – Rogacz, Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – MŁOKOZZ, Fundacja Realizacji Programów Społecznych 2011, s. 24

Inspiracją do przygotowania materiałów diagnozujących zainteresowania ucznia stała się koncepcja Dale'a Predigera¹. Koncepcja ta powstała w latach 90-tych ubiegłego stulecia i przedstawia Mapę Świata Pracy poprzez trzy główne czynniki: zadania zawodowe, aktywności zawodowe oraz rodzaje karier. Elementy te stają się podstawą do określenia zawodu, jaki w przyszłości dana jednostka może wykonywać. D. Prediger swoją koncepcję przedstawił w formie dwóch okręgów, w które wkomponował dwa dwubiegunowe wymiary zadań zawodowych: ukierunkowane na dane i idee oraz na ludzi i rzeczy. Autor koncepcji założył, że dymensje te odnoszą się do 26 aktywności zawodowych, pogrupowanych w sześć regionów pracy (tzw. grup karier), opartych na wywodzących się z koncepcji Hollanda² typach osobowościowych.

Prediger, w heksagonalny model Hollanda, wpisał dwa wymiary zadań zawodowych. W konsekwencji pierwszy wymiar „dane – idee” wpisuje się w środek typów osobowościowych odpowiednio: przedsiębiorczy i konwencjonalny. Drugi biegun tego wymiaru zadań zawodowych zaś przechodzi przez środek typów osobowościowych: artystyczny i badawczy. Drugi wymiar „ludzie-rzeczy” przecina środek typów osobowości: społeczny i realistyczny. Wpisanie w Mapę Świata Pracy, zaczerpniętych od Hollanda typów osobowości, pozwoliło na wykorzystanie znanej i w praktyce często stosowanej koncepcji, a jednocześnie stworzyło większe możliwości przy interpretowaniu rzeczywistości zawodowej. Co w praktyce oznacza, że osoba, która chciałaby zaplanować swoją przyszłość, na podstawie własnych zainteresowań oraz predyspozycji, może określić odpowiedni dla siebie zawód.

Koncepcja Predigera umożliwia wybór właściwego zawodu poprzez rozbudowę samowiedzy. Koncepcja ta z powodzeniem może być również stosowana przez doradców zawodowych w praktyce, podczas rozmowy doradczej. Doradca, wykorzystując aplikację „Perspektywy” może najpierw określić zainteresowania klienta, by w konsekwencji omówić z nim zawód spójny z jego potencjałem zawodowym. Jeśli dana osoba interesuje się sztuką, chętnie tworzy różne formy literackie, bierze udział w przedstawieniach teatralnych, filmowych, realizowanych w szkole wówczas można uznać, że jest ukierunkowana na wykonywanie zadań, związanych z ideami. Będzie jej prawdopodobnie odpowiadał zawód z grupy zawodów/karier związanych ze sztuką, a więc prezentuje artystyczny typ osobowości. Obszarami aktywności mogą być: sztuka stosowana (werbalna i wizualna), sztuki piękne oraz nauki społeczne. Doradca może zaproponować takie zawody jak np.: bukietarz, projektant np. wystaw sklepowych, mody, fotograf, architekt wnętrz, artysta estradowy, pisarz, agent reklamowy, reporter, tłumacz czy pracownik PR.

W przypadku, kiedy uczeń chętnie współpracuje z innymi osobami, często z własnej inicjatywy pracuje w grupie, wówczas można rozważyć z nim zawody z obszaru usług społecznych: pracownik ochrony, policjant, pracownik socjalny, albo z zakresu ochrony zdrowia (np. pielęgniarka, dietetyk). Z zakresu szkolnictwa, czy obsługi klienta doradca może zasugerować zawody takie jak: nauczyciel, stewardesa, czy kosmetyczka. Osoby, którym odpowiada praca z ludźmi prezentują społeczny typ osobowości.

1 Dokładne informacje o koncepcji Mapy Świata Predigera znaleźć można w: Prediger D.J. Career planning validity of self-estimates and test estimates of work relevant abilities, „Career Development Quarterly” 2004, nr 52, s. 202–211, Prediger D.J., Vansickle T.R. Locating occupations on Holland's hexagon: beyond RIASEC, „Journal of Vocational Behaviour” 1992, nr 40, s. 11-128, Prediger D.J., Swaney K., Mau K.W. The world-of-work map, „Journal of Counseling & Development” 1993, nr 71, s. 425.

2 Cz. Nosal, Z. Piskorz, K. Świątnicki, Kwestionariusz do badania preferencji zawodowych J.L. Hollanda jako metoda diagnozy osobowości i zainteresowań zawodowych w procesie doboru kadr, [w:], T. Witkowski (red.) Nowoczesne metody doboru i oceny personelu. Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1998, s. 213-236.

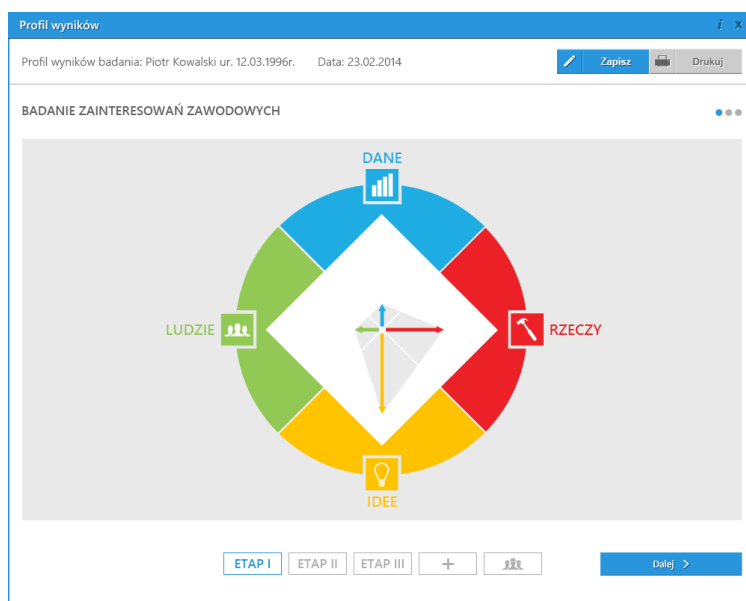
Osobie o przedsiębiorczym typie osobowości, której zainteresowania ukierunkowane są na pracę z danymi, doradca może zaproponować aktywności wykonywane w usługach zatrudniających oraz w ramach regulacji i ochrony, a także działania z zakresu marketingu i sprzedaży, czy zarządzania, a więc działania wpisujące się w zawody z grupy kontaktów biznesowych.

Osoby te mogą zostać sprzedawcami, agentami biur podróży lub ubezpieczeniowymi, ale również kierownikami sklepów, nieruchomości, dużych organizacji, a nawet architektami mieszkimi.

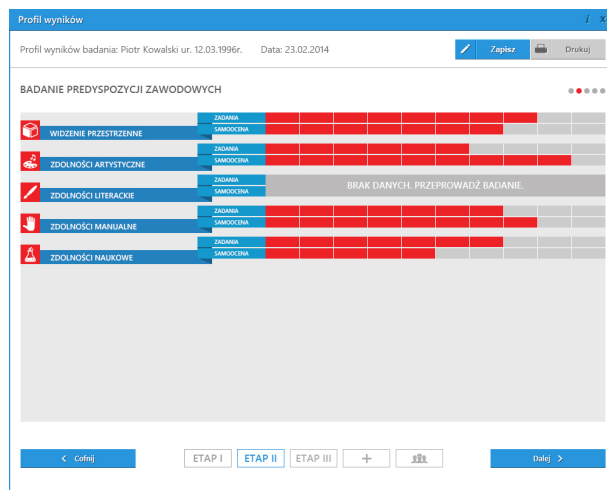
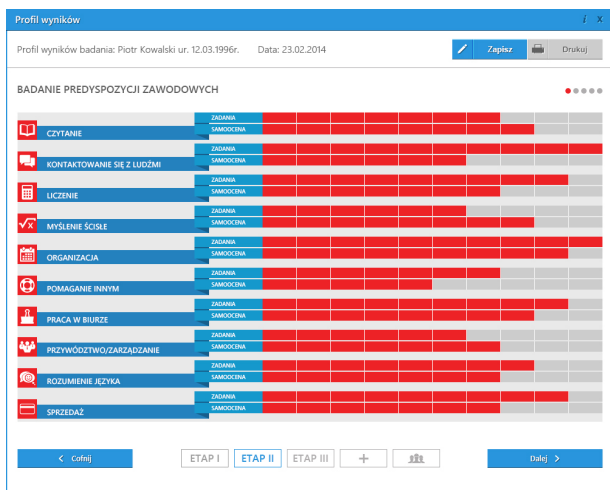
Właściwym obszarem aktywności zawodowej dla osoby o konwencjonalnym typie osobowości będą np.: transakcje finansowe, katalogowanie, dystrybucja i wysyłanie, agrokultura, leśnictwo i pokrewne oraz specjalności komputerowe i informacyjne. Działanie na operacjach biznesowych związane są z zadaniami zawodowymi nastawionymi na dane i rzeczy. Osoby te mogą wykonywać takie zawody jak: urzędnik, recepcjonista, sekretarka, księgowy, kasjer, bileter, logistyk, kontroler ruchu powietrznego, kierowca.

Realizowanie zadań zawodowych, ukierunkowanych na rzeczy, należy rozważyć wraz z osobami o typie osobowości realistycznej. Wykonywanie prac technicznych związanych z obsługą transportu, produkcją i przetwarzaniem, konserwacją i konstrukcją będzie dla tej osoby szczególnie interesujące. W związku z tym doradca może zaproponować jej kształcenie w kierunku zdobycia takich zawodów jak np.: kierowca pojazdu, mechanik, pilot samolotu, oficer, elektryk, murarz, inspektor budowlany, rolnik, leśnik, kucharz, piekarz, szewc, stroiciel instrumentów, serwisant TV i komputerowy, operator maszyn, spawacz, strażak. Zawody z grupy karier związanych z nauką takie jak: technicy i inżynierowie w różnych obszarach np. technicy laboratoryjni, żywienia, EEG, EKG, ortodonci, weterynarze, farmaceuci, chemicy, geografowie, matematycy, antropologowie, socjologowie są interesującym wyzwaniem dla osób, które szczególnie interesują się diagnostyką medyczną i leczeniem innych osób, inżynierią i technologią, rzemiosłem i technologią medyczną oraz naukami przyrodniczymi i technologią. Osoby te reprezentują badawczy typ osobowości i odpowiadają im zadania zawodowe zarówno ukierunkowane na idee, jak i na rzeczy. Koncepcja D. Predigera stwarza możliwość włączenia zainteresowań do zbioru różnych zawodów pogrupowanych w określone kategorie. Niewątpliwą zaletą wykorzystanej w PERSPEKTYWACH koncepcji D. Predigera jest uzyskanie przez ucznia konkretnej informacji w postaci grupy zawodów zgodnych z jego zainteresowaniami.

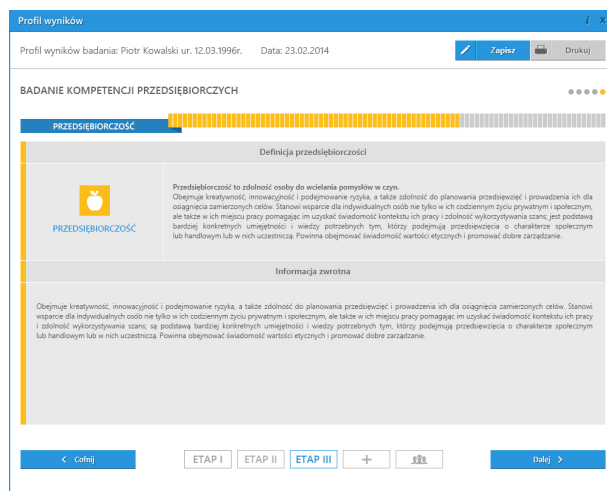
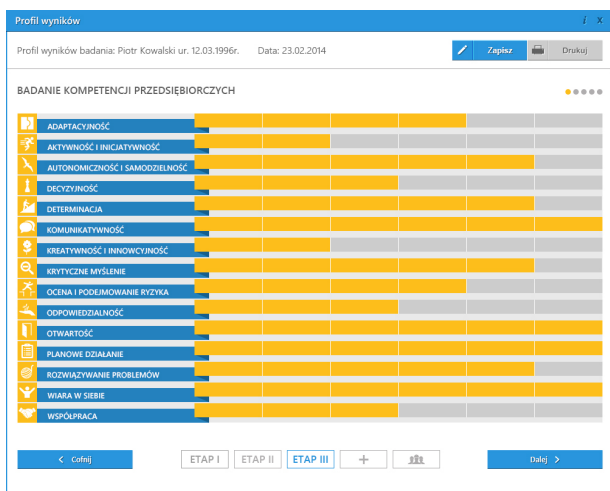
W efekcie, dzięki raportowi generowanemu na podstawie modelu Predigera, uczeń ma do dyspozycji informacje na temat swoich potencjalnych zainteresowań (ludzie, dane, idee, rzeczy). Uzyskany rezultat jest przedstawiony w formie wykresu z wartościami dla każdej z czterech kategorii. Dodatkowo, uczeń pozyskuje podstawową informację zwrotną na temat osiągniętych wyników.



Na bazie tej samej teorii określono 15 predyspozycji zawodowych w różnym stopniu potrzebnych w wykonywaniu poszczególnych zadań. Testy diagnozujące wbudowane w grę zostały wyposażone w normy bazujące na standardowych jednostkach stosowanych w psychologii i pedagogice - staninach. Raport zawiera graficzną i procentową ocenę natężenia każdej predyspozycji u konkretnego ucznia: czytanie, kontaktowanie się z ludźmi, liczenie, myślenie ścisłe, organizacja, pomaganie innym, praca w biurze, przywództwo, rozumienie języka, sprzedaż, widzenie przestrzenne, zdolności: literackie, artystyczne, manualne i naukowe. Podobnie jak w przypadku zainteresowań, tak i w przypadku predyspozycji, w raporcie opisane są poszczególne definicje oraz informacja zwrotna dla uczestnika badania.

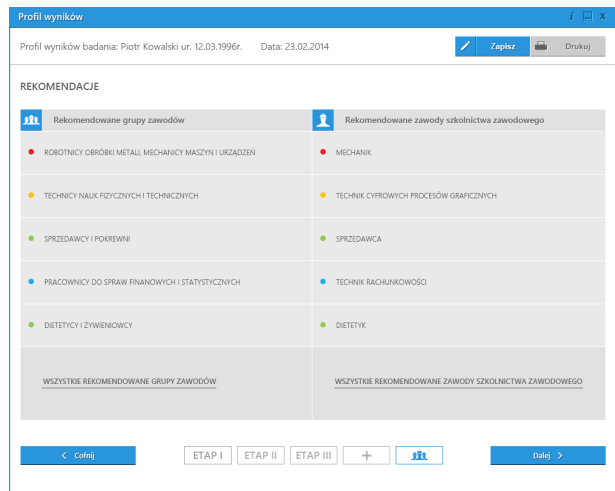
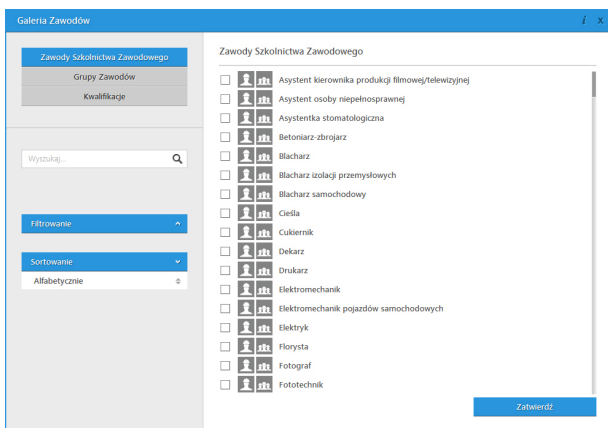


Ostatnim z analizowanych dzięki grze obszarem są kompetencje przedsiębiorcze rozumiane jako zespół cech i umiejętności pozwalających przystosować się do zmiennych warunków funkcjonowania, wykorzystywania szans, proaktywnym podejściu do całego życia zawodowego³. W tym przypadku również poszczególne kompetencje są zdefiniowane, a uzyskane rezultaty przedstawione na wykresie wskazującym ich poziom natężenia u danego ucznia. Do kompetencji przedsiębiorczych zaliczone zostały: adaptacyjność, inicjatywność i aktywność, autonomiczność i samodzielność, decyzyjność, determinacja, komunikatywność, innowacyjność i kreatywność, krytyczne myślenie, ocena i podejmowanie ryzyka, odpowiedzialność, otwartość, planowe działanie, rozwiązywanie problemów, wiara w siebie, współpraca.



3 Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie <http://europa.eu/>

W ramach podsumowania części diagnostycznej, uczeń uzyskuje informacje zbiorczą na temat swoich mocnych stron i zasobów wynikających z uzyskanych w trakcie gry rezultatów. W kolejnym kroku, dzięki raportowi, zdobędzie informacje na temat rekomendowanych, ze względu na otrzymane wyniki zawodów. Opis grup zawodowych i poszczególnych zawodów znajduje się w galerii zawodów. Dzięki tej części aplikacji będzie mógł zapoznać się z ich charakterystyką, niezbędnymi do wykonywania kwalifikacjami, a także obejrzeć filmy przedstawiające 194 zawody objęte klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego.



Przemiany we współczesnym świecie wymuszają na jednostkach konstruowanie i stałe rekonstruowanie przebiegu własnej kariery na poszczególnych etapach rozwoju. Zdaniem Joanny Minty współczesne formowanie kariery dotyczy kształtowania całego życia we wszystkich jego sferach i wymiarach, a tym samym nie ogranicza się ono wyłącznie do osiągania coraz wyższej pozycji społecznej lub zawodowej¹. Kariera zawodowa staje się więc nierozłącznie powiązana z rzeczywistością, w której funkcjonuje jednostka planująca ścieżkę życiową. Jej zdolność do adaptacji i dostosowania projektu własnej kariery do zmian staje się elementarnym składnikiem konstruowania kariery. Według Marka Savickasa proces konstruowania kariery staje się niezwykle istotnym zadaniem w pracy z młodymi ludźmi znajdującymi się na etapie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych. Świadome i celowe przygotowanie się do różnorodnych wydarzeń, takich jak wybór szkoły pomaga przygotować się do realizacji zarówno wytyczonych celów, jak również ich korekty - które mogą się pojawić na skutek zmieniających się warunków.

W koncepcji konstruowania kariery Savickas wyróżnia trzy role, w jakich funkcjonuje jednostka na przestrzeni swojego życia, którym odpowiadają trzy perspektywy czasowe: Aktor (przeszłość), Agent (teraźniejszość) oraz Autor (przyszłość)². Rola Aktora odgrywana jest przez dziecko w okresie przedszkolnym (aktor życia społecznego) i prowadzi do uzyskania samowiedzy na temat własnych cech i predyspozycji edukacyjno-zawodowych. Zdaniem autora koncepcji wiedza dziecka o sobie samym stoi najczęściej u podstaw preferencji zawodowych, które odzwierciedla ono w dziecięcych zabawach i w zachowaniu. Fascynacja światem fauny może stanowić podstawę do rozwoju zainteresowań przyszłego biologa lub weterynarza, z kolei upodobania dziecka do majsterkowania mogą pretendować je do wykonywania w przyszłości prac mechaniczno-konstrukcyjnych. Drugą odgrywaną rolę, jest według Marka Savickasa rola Agenta. W okresie dorastania młody człowiek zaczyna działać w sposób świadomy i kontrolowany. Jednocześnie, jego funkcjonowanie jest zgodne z oczekiwaniami innych osób. Jednostka słucha rad dotyczących własnej przyszłości edukacyjno-zawodowej. Będąc w tej roli często nie zastanawia się dlaczego inni uważają, że w przyszłości może z powodzeniem wykonywać konkretny zawód. Z czasem opinia osób z najbliższego otoczenia zaczyna, w myśleniu dziecka o swoich zainteresowaniach i preferencjach zawodowych odgrywać, coraz mniejszą rolę. Jednostka stara się jednak odpowiedzieć sobie na pytanie dotyczące motywów działania, społecznych oczekiwań wobec niej i możliwości dostosowania się do nich. Koncentruje się na transzycjach takich jak: ukończenie czy podjęcie decyzji dotyczącej wyboru szkoły. Istotną podkreślenia w tej roli jest możliwość sprawowania kontroli nad realizowanymi zadaniami oraz aktywności podejmowanej z myślą o własnej przyszłości.

Aby proces konstruowania własnej kariery zawodowej przebiegał w sposób w pełni świadomy niezbędne jest przygotowanie do roli Autora właściwie integrującego przyjmowane w czasie dzieciństwa role (Aktor) ze świadomie podejmowanym działaniem (Agent), w celu samodzielnego kreowania własnej drogi zawodowej. W tym okresie ważne jest określenie ważnych dążeń i działania zmierzające do ich osiągnięcia. Autor kariery kształtuje takie cechy jak: zdolność do samooceny, analiza doświadczeń, umiejętność określania własnych celów i sposobów ich realizacji. Będąc w roli aktora jednostka konstruuje swoje narracje, uwzględniając długotrwałe wydarzenia oraz codzienne epizody. Ważne stają się subiektywne znaczenia przypisywane określonym wydarzeniom z życia, a nie obiektywne fakty.

1 J. Minta, Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012.

2 M.L Savickas, Constructing Careers: Actor, Agent and Autor, „Journal of Employment Counselling” 2011, 48, s. 179-181.

Jednym z narzędzi w aplikacji PERSPEKTYWY jest **Planer Kariery**, który powstał na podstawie teorii konstrukcji kariery Marka Savickasa.



Narzędzie to zostało zaprojektowane w sposób umożliwiający samodzielną lub z pomocą doradcy analizę aktualnych doświadczeń, aby następnie wytyczyć cele i zaprojektować własną przyszłość edukacyjno-zawodową. Planer Kariery składa się z czterech etapów.

W pierwszych trzech zostały uwzględnione perspektywy czasowe: przeszłości, teraźniejszości i przyszłości. Perspektywy te mają znaczenie nie tylko ze względu na planowanie przez młodych ludzi określonych działań, ale również ze względu na funkcjonowanie nastoletnich osób, które najczęściej myślenie o przyszłości ograniczają do krótkich odstępów czasowych. Zadania przypisane pierwszym trzem etapom mają na celu wywołanie doświadczenia podobnego z tym, którego doświadcza uczestnik rozmowy doradczej. Uczniowie będą dokonywali wyborów spośród dostępnych odpowiedzi lub formułowali własne opinie. Zarówno jedne, jak i drugie zostaną zapisane na Drzewie Samowiedzy. Rola Drzewa Samowiedzy polega na stworzeniu obrazu samego siebie uczniów, który pozwoli na budowanie – choćby w przybliżeniu – wizji własnej przyszłości odnośnie kariery edukacyjno-zawodowej. W czwartym etapie planera uczniowie będą mogli zaplanować zadania, które doprowadzą ich do obranego celu – zdobycia satysfakcjonującego zawodu.

Podstawowym celem Planera jest rozwinięcie postawy refleksyjności, chęci zastanawiania się nad własnym życiem, odkrywania wpływu doświadczeń z dzieciństwa na aktualne wybory. Uzyskana w ten sposób samowiedza pozwoli na zaplanowania przyszłej kariery z uwzględnieniem swoich realnych możliwości. Planer może być wykorzystywany samodzielnie przez ucznia lub podczas rozmowy doradczej, a w podręczniku przeznaczonym dla doradców zawodowych zostały zamieszczone zalecenia metodyczne.

Scharakteryzowana aplikacja stanowi nowoczesną odpowiedź na potrzeby uczniów i doradców dotyczące aktywizacji zawodowej młodych ludzi. Należy też zaznaczyć, że stworzenie innowacyjnych narzędzi podyktowane jest rozwojem poradnictwa zawodowego jako nieodzownego elementu procesu edukacji i adaptacji młodych ludzi do wyzwań rynku pracy. Pozwalają one pobudzać i kształtować samowiedzę oraz zachęcać do samodzielnych wyborów zawodowych. Nadanie narzędziom diagnostycznym formy gry komputerowej powodowane jest chęcią nadążenia poradnictwa zawodowego za zmieniającą się rzeczywistością związaną z rozwojem nowoczesnych technologii i aktywnym uczestnictwem młodych ludzi w tworzeniu społeczeństwa informacyjnego.

AUTORZY

dr Ewa Wojtowicz

Wyższa Szkoła Prawa we Wrocławiu
ul. Świętej Jadwigi 12, 50-266 Wrocław
ewa.wojtowicz@poczta.fm

dr Ewa Dębska

Katedra Edukacji Ustawicznej i Andragogiki
Wydział Pedagogiczny
Uniwersytet Warszawski
ul. Mokotowska 16/20, 00-561 Warszawa
e.debska@uw.edu.pl

dr Anna Marianowska

Katedra Edukacji Ustawicznej i Andragogiki
Wydział Pedagogiczny
Uniwersytet Warszawski
ul. Mokotowska 16/20, 00-561 Warszawa
a.marianowska@uw.edu.pl

Rysunki: Szczepan Sadurski

BIBLIOGRAFIA

- Drucker, P., The age of social transformation. „The Atlantic Monthly” 1994, 274(5), 53-80,
- Drucker, P., Praktyka zarządzania. Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1998,
- Gottfredson, L.S. Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling, [w:] S. D. Brown, R. W. Lent (red.), Career development and counseling: Putting theory and research to work, Hoboken, NJ: Wiley., 2005, s. 71-100,
- Hall, D.T., The protean career: a quarter century journey, „Journal of Vocational Behaviour” 2004, 65(1), s. 1-13,
- Hall, D. T., Moss, J. E. The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt, „Organizational Dynamics” 1998, 26(3), s. 22–37,
- Kanter R.M. Pozyskiwanie ludzi do organizacji przyszłości, [w:], Hesselbein F., Goldsmith M., Beckhard R. (red.), Organizacja przyszłości, Bussiness Press, Warszawa 1998,
- Kwinta-Odrzywołek J. Zmiany pracy jako element mobilności zawodowej Polaków <http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/wpis.730> [01. 05. 2015],
- Leung, S. A. The Big Five career theories, [w:], J. A. Athanasou, R. Van Esbroeck (red.), International handbook of career guidance, Springer Science, Philadelphia, PA 2008, s. 115 – 132,
- Lichtenstein B.M.B., Ogilvie J.R., Mendenhall M. Non - linear dynamics in entrepreneurial and management careers, „Management” 2002, 5 (1), s. 31-47,
- Marianowska A. Mój Talent. Materiały metodyczne wspomagające uczniów w rozpoznawaniu własnych predyspozycji i zainteresowań zawodowych, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2012,
- Minta J. Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012,
- Niles, S. G., Harris-Bowlsbey, J. Career development interventions in the 21st century, Merrill Prentice Hall, Columbus, OH 2009,
- Nosal, Cz., Piskorz, Z., Świątnicki, K. Kwestionariusz do badania preferencji zawodowych J.L. Hollanda jako metoda diagnozy osobowości i zainteresowań zawodowych w procesie doboru kadr, [w:], T. Witkowski (red.) Nowoczesne metody doboru i oceny personelu. Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1998, s. 213-236,
- Paszkowska-Rogacz, A. Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych. Podręcznik. Fundacja Realizacji Programów Społecznych, Warszawa, 2011,
- Paszkowska-Rogacz A., Wojtowicz E. Doradztwo zawodowe w praktyce. Poradnik dla doradców zawodowych pracujących z wykorzystaniem narzędzia TalentGame, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2012,
- Perspektywy edukacyjno – zawodowe. GlobalFun, <http://www.globalfun24.com/perspektywy/?page=project> [02. 05. 2015],
- Pocztowski A. Zarządzanie zasobami ludzkimi, Strategie-Procesy-Metody, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2008,
- Prediger D. J. The World-Of-Work Map: Rationale and “Do-It-Yourself” Applications. Materiały pokonferencyjne: The International Collaborative Conference on Careers, 1986 (Miami, FL, marzec 26-28, 1986),
- Prediger D.J. Career planning validity of self-estimates and test estimates of work relevant abilities, „Career Development Quarterly” 2004, 52, s. 202–211,
- Prediger D.J., Swaney K., Mau K.W. The world-of-work map. „Journal of Counseling & Development” 1993, 71, s. 425,
- Prediger D.J., Vansickle T.R. Locating occupations on Holland's hexagon: beyond RIASEC „Journal of Vocational Behaviour” 1992, 40, s. 111-128,
- Sampson, J. P., Hou, P. C., Kronholz, J., Dozier, V. C., McClain, M. C., Buzzetta, M., Pawley, E., Finklea, T., Peterson, G. P., Lenz, J. G., Reardon, R. C., Osborn, D. S., Hayden, S. C. W., Kennelly, E. L., Colvin, G. Annual review: A content analysis of career development theory, research, and practice - 2013. „The Career Development Quarterly” 2014, 62(4), s. 290 – 326,
- Savickas, M. L. The theory and practice of career construction [w:] S. D. Brown, R. W. Lent (red.), Career development and counseling: Putting theory and research to work, Hoboken, NJ: Wiley 2005,s. 42–70,
- Savickas M.L. Constructing Careers: Actor, Agent and Autor, „Journal of Employment Counselling” 2011, 48, s. 179-181,
- Porfeli, E. J., Hartung, P. J., Vondracek, F. W. Children's vocational development: A research rationale. „Career Development Quarterly” 2008, 57 (1), 25-37,
- Zakrzewski J. Gra edukacyjno-diagnostyczna tajemnice Aeropolis. Przewodnik do korzystania z narzędzia diagnostycznego TalentGame, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2012,
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie <http://europa.eu/> [02. 05. 2015].



Pobierz rezultaty projektu PERSPEKTYWY Edukacyjno-Zawodowe

www.perspektywy3d.pl

GlobalFun Sp. z o.o.

ul. Modra 90 lok. 76
02-661 Warszawa

tel.: + 48 22 498 15 38
fax + 48 22 425 12 31

office@globalfun24.com
www.globalfun24.com