



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP. Pomorze



SEMINARIUM

Właściwa droga zawodowa.
Doradztwo zawodowe i kształcenie ustawiczne.

Gdańsk,
11 października 2017 r.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery

dr Joanna Minta

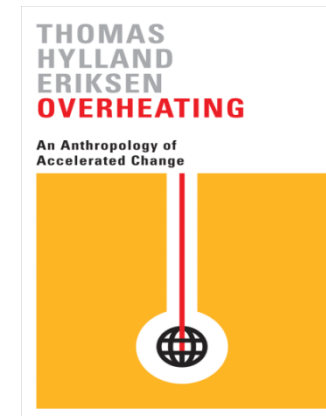
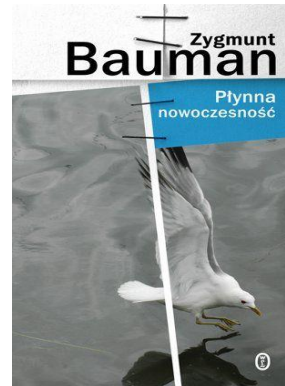
Właściwa droga zawodowa

Doradztwo zawodowe i kształcenie ustawiczne

Gdańsk, 11.10.2017 r.

Procesy zmieniające świat

- długowieczność
- powiązania podnadgraniczne
- nowe środowiska komunikacji
- inteligentna automatyzacja
- superstruktury organizacyjne
- płynna rzeczywistość (Z. Bauman)
- „przeegrzany” (overheating) świat (T. H. Eriksen)



Kluczowe umiejętności 2020

- nadawanie znaczeń
- inteligencja emocjonalna
- sprawność adaptacyjna
- kompetencje międzykulturowe
- projektowanie pracy
- praca z nowymi mediami
- interdyscyplinarność
- praca w szumie
- współpraca
w przestrzeni wirtualnej

Raport "Future Work Skills 2020" Institute for the Future, Kalifornia
dla Instytutu Badawczego Uniwersytetu w Phoenix, 2011

Globalizacja i cyfryzacja rzeczywistości:

- migracje zawodowe i/lub zarobkowe
- alokacje zasobów i środków
- konkurencyjny i nieprzewidywalny rynek pracy
- peryferyjne stanowiska pracy w peryferyjnych firmach

Zmiany rzeczywistości zawodowej:

- zmiany relacji między pracodawcami a pracownikami
 - „całozyciowe” zatrudnienie vs czasowe umowy o pracę
- zmiany warunków, szans i możliwości zatrudnienia
 - „tymczasowi” pracownicy, projektowe stanowiska

Dziś „nowoczesność stawia przed jednostką
całą gamę rozmaitych możliwości,
a równocześnie (...)
nie udziela wskazówek, które z nich powinno się wybrać”

(A. Giddens, 2001, s. 112)

Trzy paradygmaty wsparcia w obszarze kariery

Doradztwo zawodowe <i>(vocational guidance)</i>	Poradnictwo edukacyjno-zawodowe <i>(vocational counseling)</i> Edukacja do kariery/kształcenie zawodowe <i>(career education)</i>	Poradnictwo kariery <i>(career counseling)</i> Poradnictwo w zakresie konstruowania ścieżki zawodowej i kariery <i>(vocational design and career counseling)</i>
Przedmiot wiedza o radzącym się	Podmiot stan rozwoju radzącego się	Projekt – konstruowanie całozyciowej kariery
Cecha Dopasowanie osoby do zawodu	Zadania rozwojowe. Rozwijanie postaw, przekonań i kompetencji niezbędnych jednostkom w realizacji ich zadań rozwojowych	Tematy życiowe ko-konstruowanie następnego (nowego) epizodu własnej historii / kariery
Samodopasowanie	Samowdrażanie	Samorealizacja
Podobieństwo	Gotowość	Refleksyjność

Opracowanie własne na podstawie M. L. Savickas, *Constructing Careers: Actors, Agents, and Authors*,

The Counseling Psychologist XX(X) 1-15

Wyzwania dla specjalistów ds. poradnictwa zawodowego / kariery

- wspieranie radzących się w konstruowaniu ich indywidualnych projektów życia, w płynnej rzeczywistości;
- elastyczne dostosowywanie sposobów pracy do zwiększającej się różnorodności potrzeb i oczekiwań osób radzących się;
- wspomaganie klientów w rozwiązywaniu problemów w warunkach skrajnej niepewności;
- facylitowanie, przewidywanie warunków i konsekwencji podejmowanych decyzji;
- pomaganie w minimalizowaniu ryzyka inwestowania w karierę w świecie znikających profesji, poprzez wzmocnienie otwartości na nieplanowane i niespodziewane zdarzenia.

Wyzwania dla doradców/edukatorów

Radzenie sobie z przejściem

od

pomocy ludziom w rozwijaniu ich karier

do

wsparcia w konstruowaniu życia

poprzez pracę i relacje,

uwzględniając je jako główne konteksty społeczne (Richardson, 2012).

Wyzwania dla radzących się

- Radzenie sobie z rosnącą liczbą tranzycji w życiu zawodowym i osobistym.

(M. Savickas, 2011)

- Zainteresowania, wartości i cele, jako fundamentalne aspekty kariery

(A-M. DiFabio 2011)

- Uczenie się (w tym uczestnictwo w kształceniu ustawicznym – J.M.) jako swoisty program istnienia w świecie, w którym wiedza, kwalifikacje, umiejętności stają się najważniejszym zasobem rozwojowym.

(M. Malewski, 2010)

Od wybierania do konstruowania

- W procesie kierowania karierą nie wybieranie, podejmowanie decyzji związanej z karierą, ma kluczowe znaczenie, ale jej całościowe konstruowanie.
- Fundamentalne staje się pojęcie Ja (*Self*)
- Samo-konstruowanie jest osiągnięte poprzez społeczne konstruowanie ko-konstruowanie siebie we współpracy z grupą społeczną i społeczeństwem.

(Savickas, 2011)

Konstruowanie kariery

- **odchodzenie od tradycyjnego budowania życiorysu zawodowego, poprzez osiągnięcie coraz to wyższych pozycji społecznych i/lub zawodowych, prowadzących do wymiernego sukcesu – prestiżowego stanowiska, wysokiego statusu społecznego i finansowego.**
- **koncentrowanie się na kształtowaniu i przekształcaniu kariery (drogi życiowej) przez całe życie, we wszystkich jego sferach i wymiarach.**
- **To działanie: własne, zindywidualizowane, zgodne z potencjałem jednostki oraz otoczenia, w jakim realizowana jest kariera.**

Cechy współczesnych karier

Kariery zawodowe cechuje dziś przede wszystkim:

- różnorodność kształtu oraz form zatrudnienia,
- duża mobilność,
- częste przejścia międzyorganizacyjne,
- ciągłe doskonalenie się w ramach jednej branży lub okresowe zmiany specjalności, a nie rzadko całkowite przekwalifikowywanie się,
- zanik przynależności organizacyjnej,
- jednostkowe zindywidualizowanie.

Umiejętności konstruowania kariery

- refleksyjność (Giddens 2001, Beck 2002)
- umiejętność opanowania lęków i niepewności (Beck 2002)
- umiejętność podejmowania decyzji z uwzględnieniem perspektywy czasowej (Nota, Soresi 2010)
- gotowość do radzenia sobie z przewidywalnymi zadaniami oraz z nieprzewidywalnymi sytuacjami (Savickas 1991)
- otwartość na niespodziewane zdarzenia (Krumboltz 2009)

Kluczowe kompetencje współczesnych pracowników (Savickas, 2011)

- adaptacyjność
 - odporność i radzenie sobie ze zmianą
 - ryzyko vs. satysfakcja i nagroda
- konstruowanie własnej tożsamości
 - znaczenie i sens tożsamości
 - znajomość i akceptacja samego siebie
- refleksyjność
 - rozumienie samego siebie, uwzględnianie swoich mocnych stron
- umiejętność zbalansowania życia zawodowego i pozazawodowego
- narracyjność
- „zatrudnialność” – zdolność i gotowość do bycia zatrudnionym

Wskaźnik Kompetencji Kariery

(Career Competencies Indicator)

(Haase, Francis-Smythe 2005)

- umiejętność wyznaczania celów i planowania kariery zawodowej,
- umiejętność samopoznania,
- umiejętności związane z osiągnięciem wydajności i efektywności w wykonywanych zadaniach,
- umiejętności związane z karierą (jak np., praca w zespole, rozwiązywanie problemów, zarządzanie czasem, dostosowywanie się do zmian lub nieprzewidzianych sytuacji itp.)
- umiejętność poznania „polityki” organizacji (struktur, formalnych i nieformalnych relacji, itp.),
- umiejętność budowania relacji w ramach sieci kontaktów oraz mentoringu,
- umiejętność autoprezentacji i zdobywania informacji zwrotnych.

Kompetencje związane z konstruowaniem kariery - holenderski *Kompas Kariery* (*Career Compass*)

- **Co potrafię?** - refleksyjna ocena własnych zdolności w odniesieniu do własnej kariery - POTENCJAŁ
- **Co chcę osiągnąć?** Dlaczego działam? – refleksyjne określenie własnej motywacji, przyglądanie się swoim pragnieniom, potrzebom i wartości w kontekście własnej kariery - MOTYWACJA
- **Gdzie mogę robić to co chcę?** – poszukiwanie swojej przestrzeni zawodowej uwzględniającej potencjał i motywację jednostki- PRACA
- **Jak mogę to zrobić?** – refleksyjne projektowanie i tworzenie własnej kariery, świadome podejmowanie decyzji – KONSTRUOWANIE KARIERY
- **Kto może mi w tym pomóc?** – określanie i budowanie sieci kontaktów - NETWORKING

Career Compass.
A toolkit for career professionals, 2011, Euroguidance, The Netherlands

W jakich obszarach warto wspierać młodych ludzi, aby stawali się autorami własnej kariery?



Źródła:

- *Career Compass. A toolkit for career professionals*, Euroguidance, The Netherlands 2011.
- Minta J., *Od aktora od autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, KOWEZIU, Warszawa 2012.
- Minta J., *Tranzycje w konstruowaniu karier. Wyzwania dla poradnictwa.*, Wydawnictwo Naukowe DSW, Wrocław 2016.
- Savickas, M. L. ,*The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). John Wiley & Sons, Hoboken, New York 2005.



SEMINARIUM

Właściwa droga zawodowa.
Doradztwo zawodowe i kształcenie ustawiczne.



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP. Pomorze

dr Joanna Minta

**Katedra Andragogiki i Poradoznawstwa
Wydział Nauk Pedagogicznych
Dolnośląska Szkoła Wyższa
ul. Strzegomska 55, 53-611 Wrocław
e-mail: joanna.minta@dsw.edu.pl**



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

