

# Planowanie kariery zawodowej

Planowanie kariery zawodowej jest procesem długotrwałym, złożonym i dynamicznym. Długotrwałym, gdyż zapoczątkowany w okresie nauki szkolnej (wybór szkoły) kontynuowany jest w trakcie pokonywania kolejnych etapów edukacji i później podczas pracy zawodowej. Złożonym, gdyż proces planowania wymaga od nas wzięcia pod uwagę wielu czynników, z których zazwyczaj młody człowiek nie zdaje sobie sprawy. Nieocenioną jest tu pomoc doradcy zawodowego: „specjalisty od planowania kariery zawodowej”, który doradzi już na etapie wyboru szkoły i przybliży „konsekwencje” wyboru konkretnego modelu kariery zawodowej.

Planowanie kariery to proces dynamiczny, gdyż w czasach zmian, w których żyjemy nasza wizja kariery może ewoluować, podlegać konieczności weryfikacji priorytetów, celów.

Dynamiczny rynek pracy, przewidywalny jedynie w niewielkim stopniu powoduje, iż proces planowania kariery to umiejętność wyznaczania alternatywnych celów, elastycznego reagowania na zmiany i poszukiwania środowiska pracy, sprzyjającego samorozwojowi, eksploracji i w razie potrzeby, nabyciu nowych umiejętności.

Dawny model kariery polegający na stopniowym pokonywaniu szczebli edukacji w kierunku osiągnięcia stabilnego zatrudnienia w konkretnej firmie danej branży, a następnie rozwój w obrębie danej organizacji (awans) prowadzący do nabycia praw emerytalnych powoli odchodzi „do lamusa”. W czasach, w których „jedyną pewną rzeczą jest zmiana” można z dużym prawdopodobieństwem założyć, iż nasze pierwotne plany nie raz będą podlegać modyfikacji, czasami pożądanym, czasami wymuszonej warunkami na rynku pracy, tendencjami w świecie zawodów. Dobrze wiedzieć o tym już teraz, na etapie wyboru zawodu, zdobywając kwalifikacje i kompetencje, analizując możliwe drogi budowania i rozwoju kariery.

Elastyczność i mobilność, zakładająca możliwość znalezienia własnego miejsca na rynku pracy, niezależnie od jego kondycji, a także gotowość do przemieszczania się w poszukiwaniu najlepszych szans i w razie konieczności zdobycie nowych kwalifikacji w każdym wieku to wymogi rzeczywistości obecnego rynku pracy. Rynku pracy postrzeganego nie tylko jako rynek lokalny, ale ponadregionalny, ponadnarodowy, europejski.

Takie postrzeganie zmian rodzi za sobą konieczność dobrego przygotowania się do planowania kariery zawodowej. Oczywiście, aby planować, trzeba mieć w sobie „gotowość” do planowania, czyli ten poziom świadomości panowania nad własnym życiem, który pozwala nazwać nasze potrzeby i przeanalizować drogi dojścia do zaspokojenia własnych potrzeb.

Nasze potrzeby to także nasze wartości, które chcemy realizować dzięki pracy zawodowej, to nasze marzenia, nasze talenty które chcemy rozwinąć, to także nasze oczekiwania wobec pracy w sferze finansowej i pozamaterialnej.

Wybór szkoły średniej to decyzja, która może zaowocować dobrym przygotowaniem do konkretnego kierunku studiów. Dobrze wybrany kierunek studiów to z kolei możliwość „otwarcia wrót kariery” i pracy w opłacalnym dla nas zawodzie. Warto zauważyć, iż obecnie na rynku pracy uwidaczniają się dwie tendencje, wśród osób kończących studia wyższe: planowanie kariery zgodnie z wyuczonym kierunkiem studiów i posiadanymi kwalifikacjami

(podejście wiążące się często z długotrwałym poszukiwaniem zatrudnienia wobec np. nikłego zapotrzebowania na osoby o danym profilu wykształcenia) lub traktowanie wykształcenia wyższego, niezależnie od uzyskanych kwalifikacji jako „bazy” umożliwiającej start do wielu profesji. (co często „ułatwia” wejście na rynek pracy, skracając czas poszukiwań, ale niesie za sobą ryzyko niewykorzystania wiedzy specjalistycznej, zdobytej dzięki studiom na konkretnym kierunku).

Które podejście jest zatem prawidłowe? Nie ma jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie. Każdy indywidualnie musi zadać sobie pytania, o to co jest dla niego ważne, w jakim kierunku chce podążać? Świadomy wybór odpowiedniego profilu szkoły to decyzja, do której młody człowiek nie zawsze jest odpowiednio przygotowany. Praca zawodowa może wydawać się tak odległą perspektywą, iż nie zdajemy sobie sprawy z istoty podejmowanych decyzji edukacyjnych i ich skutków. Odpowiednie „nakierowanie” pod kątem przyszłości zawodowej to nakreślenie konkretnych perspektyw i możliwości, związanych z wyborem danej drogi kształcenia.

Na tym etapie warto skorzystać z pomocy doradcy zawodowego, którego znajdziemy w poradniach psychologiczno-pedagogicznych, ochotniczych hufcach pracy, akademickich biurach karier czy centrach informacji i planowania kariery zawodowej przy wojewódzkich urzędach pracy. Specjaliści pracujący w wymienionych instytucjach dysponują nie tylko wieloma narzędziami do diagnozy predyspozycji zawodowych (testy, kwestionariusze), ale przede wszystkim mogą podzielić się wiedzą dotyczącą rynku pracy i aktualnych tendencji oraz zaoferować dostęp do wielu źródeł informacji zawodowej (standardy kwalifikacji zawodowych, przewodniki po zawodach, informatory o szkołach, bazy danych dot. zdobywania i podwyższania kwalifikacji).

Od czego trzeba zacząć planując karierę?

Przede wszystkim od samego siebie - od świadomości własnych predyspozycji, celów życiowych i sposobów na ich osiągnięcie. W tym celu pomocne będzie poznanie doświadczeń zawodowych osób dorosłych, zapoznanie się ze specyfiką danych zawodów oraz uzyskanie jak najwięcej wiedzy na własny temat, samopoznanie z wykorzystaniem testów predyspozycji, kompetencyjnych i osobowościowych. Wiedza o samym sobie, o zawodach i o rynku pracy to niezbędne elementy profilowania własnej drogi zawodowej.

Pamiętajmy, iż planowanie kariery jest sprawą zindywidualizowaną, co oznacza iż możemy mówić jedynie o pewnych ogólnych wytycznych dotyczących planowania kariery.

Planowanie kariery obejmuje wyznaczenie celów i określenie dróg do nich prowadzących. (zadań służących realizacji celu). Bez indywidualnego planowania, któremu towarzyszy odpowiedni poziom motywacji pojawia się ryzyko, iż nasze życie zawodowe będzie poddane przypadkowi. Warto tu przyjrzeć się stylowi, w jakim dotychczas podejmowaliśmy decyzje: w sposób racjonalny (po długim namyśle w oparciu o argumenty logiczne), w sposób intuicyjny (koncentrując się na własnych odczuciach i satysfakcji emocjonalnej) lub w stylu zależnym (bazując na opiniach innych).

Trudności w podejmowaniu decyzji odnośnie kariery zawodowej mogą pojawić się zarówno na etapie poprzedzającym ten proces, jak i w trakcie procesu. Trudności na etapie poprzedzającym rozumiane są jako brak gotowości do podjęcia decyzji: brak motywacji, ogólne niezdecydowanie, brak wiedzy w procesie podejmowania decyzji, utrudniające przekonania na własny temat. Trudności na etapie trwania procesu decyzyjnego związane są

zazwyczaj z brakiem wiedzy o sobie, o zawodach, sposobach uzyskiwania informacji oraz otrzymywaniem informacji sprzecznych z obrazem siebie, nierealistycznych itp. Umiejętność podejmowania decyzji jest cenną kompetencją, wymagającą samoświadomości i samodzielności warto się jednak wspomóc innymi w tym procesie.

Wyznaczanie celu jest wyjściowym i kluczowym etapem planowania, gdyż umożliwia skoncentrowanie się na właściwych zadaniach, dając długookresową wizję i uwalniając energię, motywując.

Dobrze postawiony cel, to cel, który zgodnie z zasadą SMART , jest:

SPECIFIC - DOKŁADNY

MEASURABLE - MIERZALNY

ATTRACTIVE – ATRAKCYJNY / *Achievable* - osiągalny

REALISTIC - REALNY

TIME ORIENTED - ZORIENTOWANY W CZASIE.

Cel dokładny, czyli w sposób specyficzny określony dla nas, mierzalny jako możliwy do skontrolowania na danym etapie, atrakcyjny dla nas dzięki czemu motywujący, realny czyli w istocie możliwy do osiągnięcia i zorientowany w czasie. Wyznaczanie celów obejmuje zatem także monitorowanie poziomu jego osiągania, poprzez pokonywanie kolejnych etapów (zadań).

Wyniki badań (Damon Burton, 1983, Pearson, Tweddle, 1984) wykazały, że ludzie którzy efektywnie używają technik stawiania celów:

- mniej cierpią z powodu stresów i niepokojów
- lepiej się koncentrują
- przejawiają więcej zaufania do siebie
- efektywniej działają
- potrafią kontrolować postępy podczas wykonania

Osoby, które potrafią wyznaczać sobie cele i konsekwentnie do nich dążyć można określić jako inteligentne motywacyjnie.

Inteligencja motywacyjna czyli sposób wytyczania celów działania i dostosowania do nich strategii postępowania to inaczej umiejętność kierowania własnym życiem, podejmowanymi działaniami oraz poziomem własnej energii.

Na inteligencję motywacyjną składają się określone umiejętności, których można się nauczyć.

Osoba inteligentna motywacyjnie:

1. trafnie wybiera cele, dopasowując je do swoich możliwości i umiejętności
2. długofalowe cele przekłada na plany dnia
3. wykorzystuje szanse, jakie pojawiają się w otoczeniu
4. tworząc plany przewiduje kilka wariantów rozwiązań, uwzględniając „wyjątkowe okoliczności”
5. potrafi dysponować swoimi zasobami oraz utrzymywać optymalny poziom stymulacji
6. ma świadomość tego, co przeszkadza jej w osiąganiu zamierzonego rezultatu
7. kontroluje sytuację, w taki sposób, aby jej energia nie ulegała rozproszeniu
8. jest zdolna do autorefleksji – zna swoje mocne i słabe strony.

Opracowanie: Barbara Poczynało-Kabaliuk  
Maj 2011