



# Radomski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli

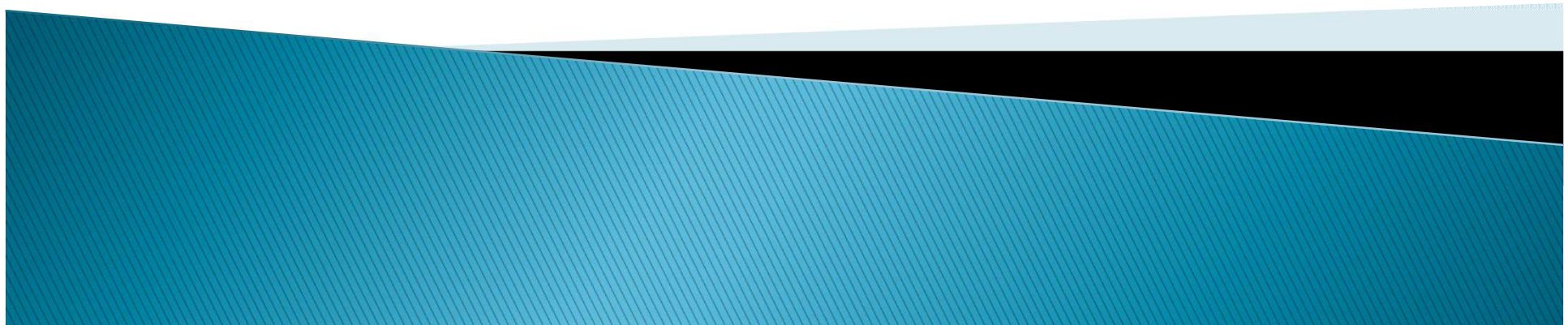
[www.rodon.radom.pl](http://www.rodon.radom.pl)

ul. Słowackiego 17  
26-600 Radom  
tel. 48 360 00 05  
e-mail [rodon@rodon.radom.pl](mailto:rodon@rodon.radom.pl)  
[www.rodon.radom.pl](http://www.rodon.radom.pl)



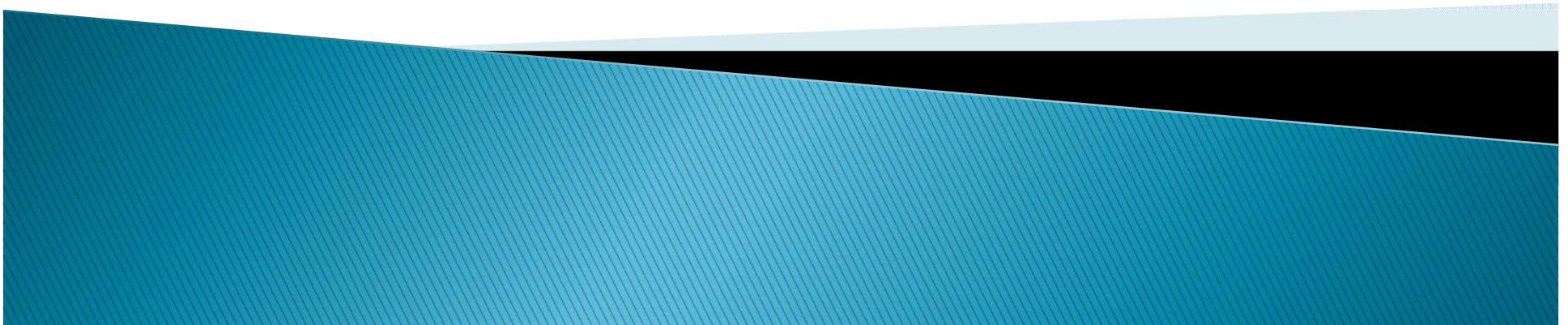
# Kariera, cele

Milena Jaśkiewicz – doradca metodyczny RODoN



# Wielkie umysły mają cele, pozostałe mają marzenia

O roli planowania w rozwoju  
zawodowym



# Planowanie – skojarzenia

- ▶ proces /czynność umysłowa – dobór środków  
i opracowanie sposobu ich zastosowania  
w etapach dla realizacji celu
- ▶ kompetencja – umiejętność planowania
- ▶ styl życia/działania – planowy vs  
spontaniczny/improvizowany



# Przykład nr 1

- 1960 Ur. Kansas, zdiagnozowana dysleksja  
Kansas State University – 1 rok  
Business College – Associate in Applied Arts
- 1981 1-sza praca – **management trainee** w K-mart  
2-ga praca Fluor Engineers & Constructors +  
studia na kierunku elektrycznym
- 1981 Tytuł Miss Pacific Coast w USA
- 1982 1sze zamążpójście, wychowywanie dwójki dzieci
- 1987 przeprowadzka do Reno, Nevada, rozwód  
praca jako **sekretarka**
- 1989 drugie zamążpójście, 1990 – drugi rozwód
- 1991 wypadek samochodowy, pozew  
o odszkodowanie
- 1992 praca z polecenia w kancelarii Masry & Vititoe  
jako **asystentka-archiwistka**, 300\$/ tydzień

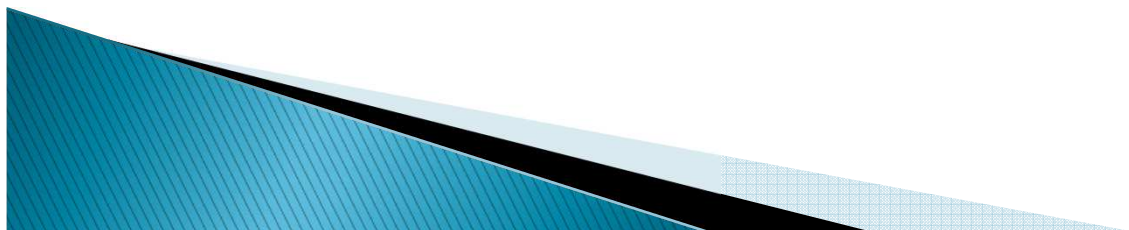
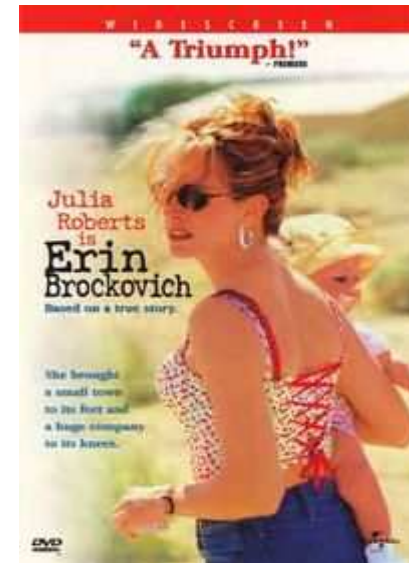


- 1993 złożenie w sądzie pozwu o odszkodowania przeciw Pacific Gas & Electric, w sprawie którą wykryła przypadkiem porządkując akta
- 1995 sprzedaje Jersey Films prawa do swej biografii – 30.000\$
- 1996 wygrana w sądzie, najwyższe w historii odszkodowanie 333 mln \$ dla 600 rodzin z Hinkley
- Wynagrodzenie dla Erin 2,5 mln \$
- 1999 3-cie zamążpójście
- 2000 film oparty na jej historii, Oskar dla Julii Roberts
- 2001 gospodyni programów TV "Challenge America with Erin Brockovich" oraz „Final Justice
- 2005 doktorat *honoris causa* Lewis and Clark Law School, Portland, Oregon – May 2005

**Obecnie:**

aktywistka i edukator, prelegentka zapraszana przez organizacje ekologiczne i kobiece na wykłady na całym świecie

Liczne nagrody i tytuły Kobiety Roku, Adwokata Roku itp.  
Prezydent firmy Brockovich Research & Consulting



## Przykład nr 2

1822 ur. W Ankershagen, płn Niemcy, syn pastora

1929 „Ilustrowana historia świata” na Gwiazdkę  
fascynacja antykiem i nauka łaciny

1931 umiera matka

1936 ojciec popada w długi, przerwana nauka w gimnazjum,  
1sza praca – praktykant sklepowy, słucha recytacji Homera

1941 wyjazd do Hamburga, chłopiec okrętowy na statku, katastrofa u wybrzeży Holandii

1941–44 ubogie życie w Amsterdamie: chłopiec na posyłki, praca w kantorze, samodzielna nauka 5 języków obcych

1944 praca w firmie kupieckiej Schroeder, nauka rosyjskiego

1945/46 wyjazd do Petersburga,

1946–47 samodzielna firma handlowa

1950 wyjazd do USA, bank w Sacramento, handel złotem, zdobycie fortuny



1852 powrót do Rosji, 1-sze małżeństwo nauka nowogreckiego

1855–58 narodziny dzieci

1856 nauka starogreckiego

1864 likwidacja firmy, 2 letnia podróż po świecie

1866–70 studia na Sorbonie, literatura, języki obce

1868 przeprowadzka do Aten

1869 rozwód i 2gie małżeństwo z S. Engastremenos

1871–78 narodziny dzieci: Andromachy i Agamemnona

1871–73 samodzielnie finansowane wykopaliska na wzgórzu Hissarlik (Turcja), przemysł znalezisk

1874–76 wykopaliska w Mykenach

1878–1879, 1882 – wykopaliska w Hissarlik

1890 ostatnie wykopaliska w Hissarlik (Troja) i konferencja naukowa

1890 operacja ucha, wyjazd do Włoch, śmierć

1890 pogrzeb honorowy w Atenach





# Co różni te kariery?

- ▶ co było czynnikiem sukcesu?
- ▶ jakie proporcje zamierzonego działania i przypadku?
- ▶ obecność i sposób sformułowania celu?



# Planowanie a preorientacja

## Preorientacja


- ▶ dotyczy wyboru
- ▶ identyfikacja zainteresowań i uzdolnień
- ▶ wytycza kierunek dalszego rozwoju, typ karier
- ▶ etap eksploracji
- ▶ stadium próby wg Ginzberga
- ▶ następuje w okresie szkolnym

## Planowanie kariery

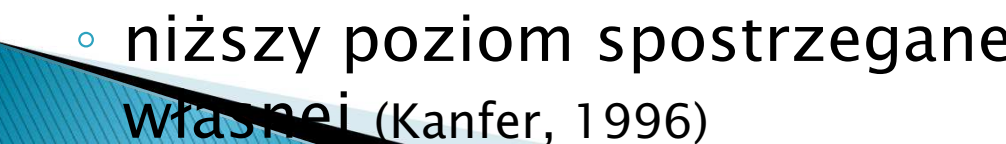
- dotyczy realizacji
- integracja zainteresowań, uzdolnień z wartościami, sytuacją życiową itp
- wytycza cel zawodowy (zawód, stanowisko) i strategię dojścia
- etap specyfikacji i wdrażania
- stadium realizmu wg Ginzberga
- następuje zazwyczaj w wieku 17-24 – na przełomie edukacji i pracy



# Konsekwencje deficytów w umiejętności planowania (Kuźnik, 2002)


- ▶ uleganie naciskom okoliczności i otoczenia społecznego (→ utrata poczucia autonomii)
  - ▶ brak wytrwałości w dążeniach
  - ▶ brak spójności między rolami / konflikt ról
  - ▶ konsekwencje i koszty przypadkowych wyborów
  - ▶ niska kontrola poznawcza, niskie poczucie stabilności
  - ▶ słabszy rozwój kariery zawodowej i mniejsze zadowolenie z życia
- 

# Konsekwencje deficytów w planowaniu zawodowym

- ▶ Niedopasowanie jednostka–środowisko w pracy:
    - niższa wydajność, stres → wypalenie (Van Harrison, 1987)
    - niższy poziom subiektywnie odczuwanej jakości życia (Van Harrison, 1987)
    - mniejsze szanse na mistrzostwo (Myers–Briggs, McCauley, Quenk, Hammer, 1998)
    - szybsze uleganie zmęczeniu, mniejsza efektywność (Myers–Briggs i wsp., 1998; Van Harrison, 1987)
    - niższy poziom spostrzeganej kompetencji własnej (Kanfer, 1996)
- 

# Zalety planu

(Covey, 2007; Wieczorkowska-Nejtard, 1993)

- ▶ łączy teraźniejszość z przyszłością
    - odpiera dystraktory z zewnątrz – kalendarz jako tarcza  
*„Każde TAK powiedziane jednemu zadaniu jest mówieniem NIE innemu”* Stephen R. Covey
    - omija „wewnętrznego lenia” i wspiera silną wolę – przenosi wyzwalacze aktywności na zewnątrz ()
  - ▶ oszczędza zasoby (czas, pieniądze, wysiłek fizyczny, umysłowy i emocjonalny)
  - ▶ poczucie kontroli – mniej „gaszenia pożarów”
  - ▶ samospełnienie – poczucie kompetencji, skuteczności
- 

# Ryzyko planowania

- ▶ frustracja w obliczu zmian zewnętrznych
- ▶ nadmierna sztywność – nieprzystosowawcze ignorowanie zmian
- ▶ konfrontacja z porażką
- ▶ wewnętrzna atrybucja porażki (tak jak sukcesu)
- ▶ „utrata romantyzmu” w życiu



# Obrona planu

Sztywność?



- ✓ plan to narzędzie a nie cel sam w sobie – nie zobowiązuje bezwzględnie
- ✓ dobry plan przewiduje warunki i zakłada monitoring i korektę

Brak romantyzmu?



- ✓ plan odciąża zasoby poznawcze – oszczędności mogą być przeznaczone na romantyczną bez troskę
- ✓ realizacja marzeń to wprowadzanie zmian – łatwiejsze wg planu

Ból konfrontacji z porażką?



- ✓ planowanie zmniejsza ryzyko porażki, buduje poczucie kompetencji i sprawstwa
- ✓ „No cóż: coś za coś” 😊

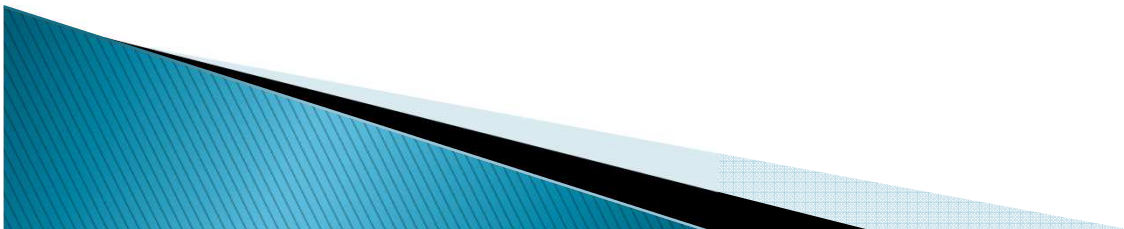


# Warunki wyjściowe

- ▶ **Wewnątrzsterowność**  
czyli proaktywna filozofia i postawa (1 nawyk skutecznego działania wg S. Coveya)
- ▶ **Cel**  
czyli wizja końca (2gi nawyk wg S. Coveya)
  - Urodziny
  - Opowieść o wycinaniu lasu
  - Zarządzanie a kierowanie

*„Nie ma nic bardziej NIEefektywnego niż efektywne wykonywanie czynności, którymi w ogóle NIE powinieneś się zajmować.”*

*Peter Drucker „Manager skuteczny”*





# Cele

Czy zawsze powinny być

**S** *specyficzny*  
**M** *mierzalny*  
**A** *akceptowalny/ambitny*  
**R** *realistyczny*  
**T** *terminowy*  
OWANE?



# Cele

- ▶ Osiągnięcie czegoś nowego, wprowadzenie zmiany
  - osiągnięcia
  - rozrywka
- ▶ Zaspokojenie potrzeb – przywrócenie/utrzymanie stanu równowagi
  - bezpieczeństwo i stabilizacja
  - rozwiązywanie kryzysów
- ▶ Zdobyć środki, zbudowanie podstaw do realizacji nadrzędnego celu (cele cząstkowe)
- ▶ pozytywne vs negatywne




# Kategorie celów

	punktowe	przedziałowe
planowanie	szczegółowy punkt końcowy	kierunek
określanie ram czasowych	realistyczne	niedoszacowywanie
wybór, selekcja, podejmowanie decyzji	łatwe i szybkie	trudne i długotrwałe
zaczynanie	łatwe	odkładanie na później
kończenie realizacji	udaje się niemal zawsze	częste porzucanie
rutynizacja	wysoka	niska
stymulacja dodatkowa	odrzućcana – sztywność	przyjmowana – otwartość na nowe
reakcja na zmiany	frustracja	łatwa adaptacja

# Styl aktywności a kariera

	<b>punktowcy</b>	<b>przedziałowcy</b>
mała podaż pracy, ograniczony wybór	szttywność, frustracja	elastyczność, zadowolenie
szeroki wybór, duża podaż	szybkie decyzje, komfort psychiczny	trudności decyzyjne
okres prób	krótki	przedłużony
po kierunkach „ogólnych”	wprowadzenie celu i planu	ryzyko pozostawania w niejasności
zmienna koniunktura	stres, nieprzystosowanie	elastyczność, powodzenie
ścieżka kariery	konsekwentna	renesansowa

# Planowanie kariery

1. **Określenie celów** (długo, średnio i krótkookresowe):
    - a. cele osobiste,
    - b. cele zawodowe,
    - c. ustalenie powiązania celów osobistych i zawodowych.
  
  2. **Bilans mojego życia**
    - a. dotychczasowe sukcesy i porażki,
    - b. mocne i słabe strony,
    - c. szanse i zagrożenia wynikające z otoczenia.
  
  3. **Analiza celów, środków i ich dostępności**
    - a. przypisanie celom środków ich realizacji
    - b. ustalenie dostępności określonych środków
    - c. ustalenie kryteriów realizacji celów
  
  4. **Plan życia osobistego i zawodowego – plan kariery**
    - a. podział celów na cząstkowe i dalej na działania szczegółowe
    - b. określenie ram czasowych dla każdego działania
    - c. kalendarz – wykres Gantta
- 

# Plan w pełnej krasie – wykres Gantta

zadanie	IX	VII-VI	V-IV	III-II	I-XII	XI-X
podjęcie pracy - 01.X						
oczekiwanie na odpowiedzi i rozmowy kwalifikacyjne						
analiza rynku i przygotowanie dokumentów						
przygotowanie i obrona dyplomu						
praktyki						
przygotowanie do egz. z francuskiego						

# Jeśli nie plan, to przynajmniej cel

## „Renesansowa” kariera

np. wokół kotwicy (Schein,  
1990)

P – Profesjonalizm

Prz – Przywództwo

A/N – Autonomia i niezależność

B/S – Bezpieczeństwo i  
stabilizacja

K/P – Kreatywność  
i przedsiębiorczość

U/P – Usługi i poświęcenie dla  
innych

W – Wyzwanie

SŻ – Styl życia

W oczekiwaniu na  
*Kairosa*:

Szczęśliwe trafy to te, które zostały  
rozpoznane i wykorzystane



# Jak może pomóc szkoła (zwłaszcza wyższa)

- ▶ Dostarczać informacji potrzebnych do zbudowania planu (informacja zawodowa + preorientacja zawodowa – diagnoza zdolności)
- ▶ Dostarczać treningu samej umiejętności planowania/zarządzania sobą
  - Career Management Skills – Reading University, Wielka Brytania  
[www.reading.ac.uk/careers-cms/](http://www.reading.ac.uk/careers-cms/)
  - kształtowanie kompetencji kluczowych w ramach przedmiotów kierunkowych – w tym: planowanie
    - por. Irlandia, Waterford Institute of Technology, [www.skillsproject.ie](http://www.skillsproject.ie)
  - poradnictwo psychologiczno-zawodowe:
    - dookreślenie własnego stylu działania i podejmowania decyzji
    - pomoc w formułowaniu celu i planu





# Bibliografia

- ▶ Myers, Isabel Briggs; McCaulley Mary H.; Quenk, Naomi L.; Hammer, Allen L. (1998). *MBTI Manual (A guide to the development and use of the Myers Briggs type indicator)*. Consulting Psychologists Press; 3rd ed.
- ▶ Kanfer, R. (1996). Self-regulatory and other non-ability determinants of skills acquisition. W: P.M., Gollwitzer, J.A. Bargh (red.), *The psychology of action: linking cognition and motivation to behavior* (s.402–423). New York: Guilford Press
- ▶ Van Harrison, R. (1987). Indywidualno-środowiskowe dopasowanie a stres w pracy. W: G.L. Coper, R. Payne (red.) *Stres w pracy* (s. 260–305), Warszawa, PWN
- ▶ Schein E. H. (1990). *Career Anchors. Discovering your Real Values*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeifer Printing
- ▶ Covey, S.(2007). *7 nawyków skutecznego działania*, GWP
- ▶ Drucker, P. *Manager skuteczny*.(1994). Wydawnictwo AE w Krakowie
- ▶ Wieczorkowska-Nejtard, G. (1998). *Inteligencja motywacyjna. Mądre strategie wyboru celu i sposobu działania*, Wydawnictwo ISSS, Warszawa

Dziękuję za uwagę

