



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Forum Edukacji Zawodowej, Europass i Euroguidance



**Krajowy Zespół Ekspertów
ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego**

17 grudnia 2021

Dylematy kariery a idea uczenia się przez całe życie

Lilla Młodzik



Kariera

to sekwencja stanowisk pracy i zawodów,
jaki pracownik zajmuje i wykonuje
w okresie zatrudnienia w określonej
organizacji lub w całym okresie aktywności
zawodowej



Rozróżnienie między awansem pionowym i poziomym

Awans pionowy

Kariera kierownicza, polegająca na kierowaniu coraz większymi zespołami, jednostkami organizacyjnymi

Awans poziomy

Kariera profesjonalna, gdzie poczucie sukcesu związane jest ze społecznym docenieniem zawodowego mistrzostwa i osiągnięć

Ich łączenie jest możliwe do pewnego stopnia

Rozróżnienie między karierą a rozwojem zawodowym

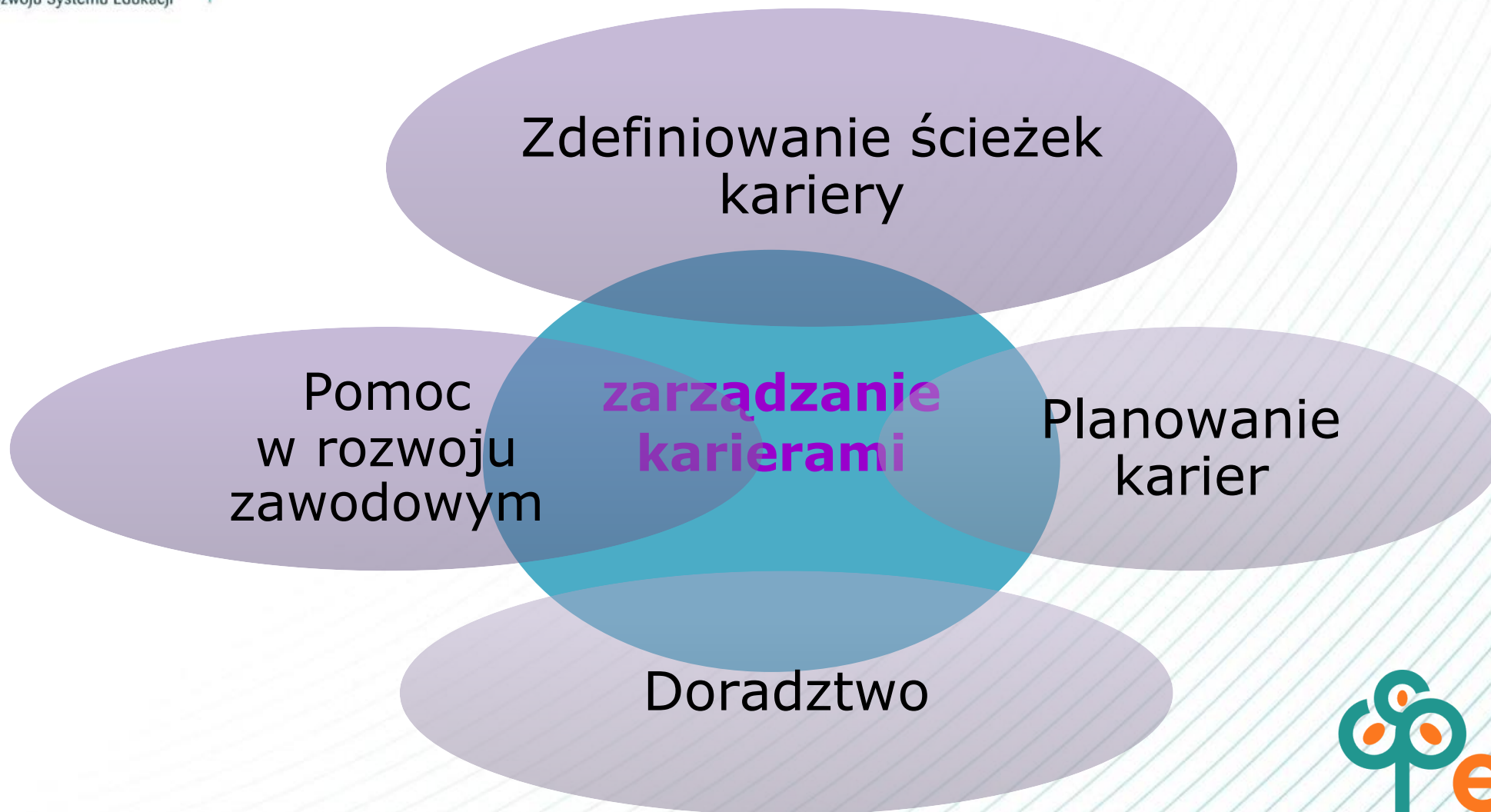
Rozwój zawodowy jest podstawowym **czynnikiem** wpływającym na przebieg *kariery*, a nie jej **elementem**.

Dynamika *rozwoju zawodowego* powinna wpływać na częstotliwość i wartość sukcesów zawodowych.

Sukces = potencjał + motywacje + możliwości

Nierzadko jednak ludzie utalentowani i dobrze wykształceni nie odnoszą spodziewanych sukcesów z różnych powodów.

Płaszczyzny kariery



Strategie w poszukiwaniu pracy

Orientacja na siebie
„rób to co lubisz”

**Realizacja
marzeń**

Orientacja na otoczenie
„rób to na co jest
zapotrzebowanie”

**Pragmatyzm,
korzyści materialne
prestż**

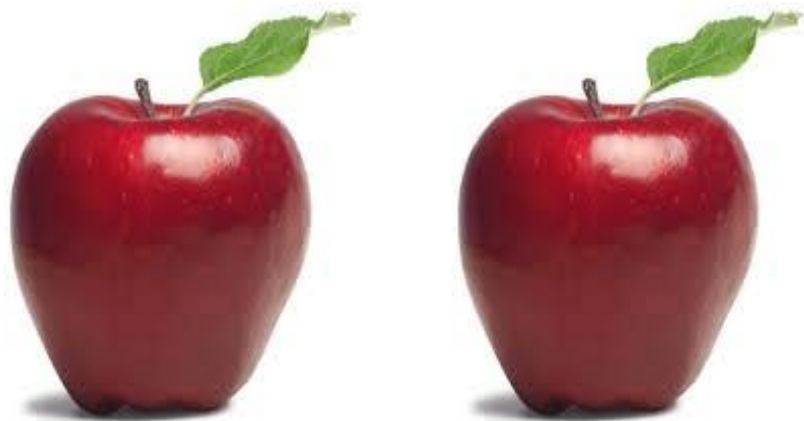
*Łączenie
wspomaganie
warunkowanie*



Zmieniający się rynek pracy

- ★ Na rynku pracy pojawiają się wymagający pracownicy, którzy już nie są skłonni z ufnością przyjmować wszystkiego, ale prezentują **własne preferencje**;
- ★ Rozwój struktur sieciowych implikuje upowszechnianie się polityki **elastycznego zatrudnienia**;
- ★ **Zatrudnianie sytuacyjne** na czas określony wąskiej grupy kluczowych pracowników (renomowanych fachowców);
- ★ Pracownicy muszą przejmować osobistą odpowiedzialność za **własny rozwój** i karierę zawodową;
- ★ Przedsiębiorczość intelektualna wyraża się w zarządzaniu chaosem do czego potrzeba **i wiedzy, i odwagi**
- ★ (kompetencje przyszłości).

Typy dopasowania



**dopasowanie
suplementarne**

jabłko-jabłko



**dopasowanie
komplementarne**

gniazdo-wtyczka

Typy karier zawodowych

Stopień planowania rozwoju zawodowego

Wysoki

Niski

Kariera specjalistyczna

Kariera oportunistyczna

Kariera poszukująca

Kariera dryfująca

Stopień
stabilności
rodzaju lub
miejsca pracy

wysoki

Niski

Świadome kierowanie

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Specjalistyczna
Biegłość
i doświadczenie
w zakresie wąskiej
problematyki zawodowej

Poszukująca
Sukcesy zawodowe
zależą od zdolności
syntezy wiedzy
i umiejętności
w różnych warunkach
i sytuacjach

Brak planu

Oportunistyczna
Względnie stałe
wykonywanie zbioru zadań,
przystosowanie się do
wymagań pracodawcy

Dryfująca
Akceptacja niepewności,
gotowość szybkiej adaptacji
do nowego, typ bliski osobie
o mentalności hazardzisty
liczącej na szczęśliwy traf,
przypadek w polowaniu na
sukces

Przejawy zmiany kulturowej

1. Znaczna przewaga karier poszukujących i dryfujących.

Wcześniej dominowały kariery specjalistyczne i oportunistyczne.

1. Kariera jest wiązką rozmaitych ścieżek zawodowych, których konfigurację daje się coraz trudniej zaplanować z góry. Dlatego musi cechować się większą **otwartością i wielowariantowością.**

Jasne wytyczanie drogi, na której kolejne awanse są widocznymi punktami orientacyjnymi, świadczącymi o zdobywaniu kolejnych poziomów kompetencji.

3. Polityka elastycznego zatrudnienia.

Zatrudnianie sytuacyjne. Coraz więcej fachowców „krąży” między pracodawcami, oferując im swoje usługi (na wysokim poziomie, dlatego muszą troszczyć się o własny rozwój i kierować swoją karierą odpowiedzialnie).

Wcześniej dotyczyło to przedstawicieli wolnych zawodów.

Przejawy zmiany kulturowej cd.

4. Rośnie atrakcyjność karier profesjonalnych i awansu poziomego. Wyzwaniem są zespoły zadaniowe.

Wymaga to stałych kontaktów i zależności: osobisty wkład - efekt zespołu (**asertywność w kooperacji**).

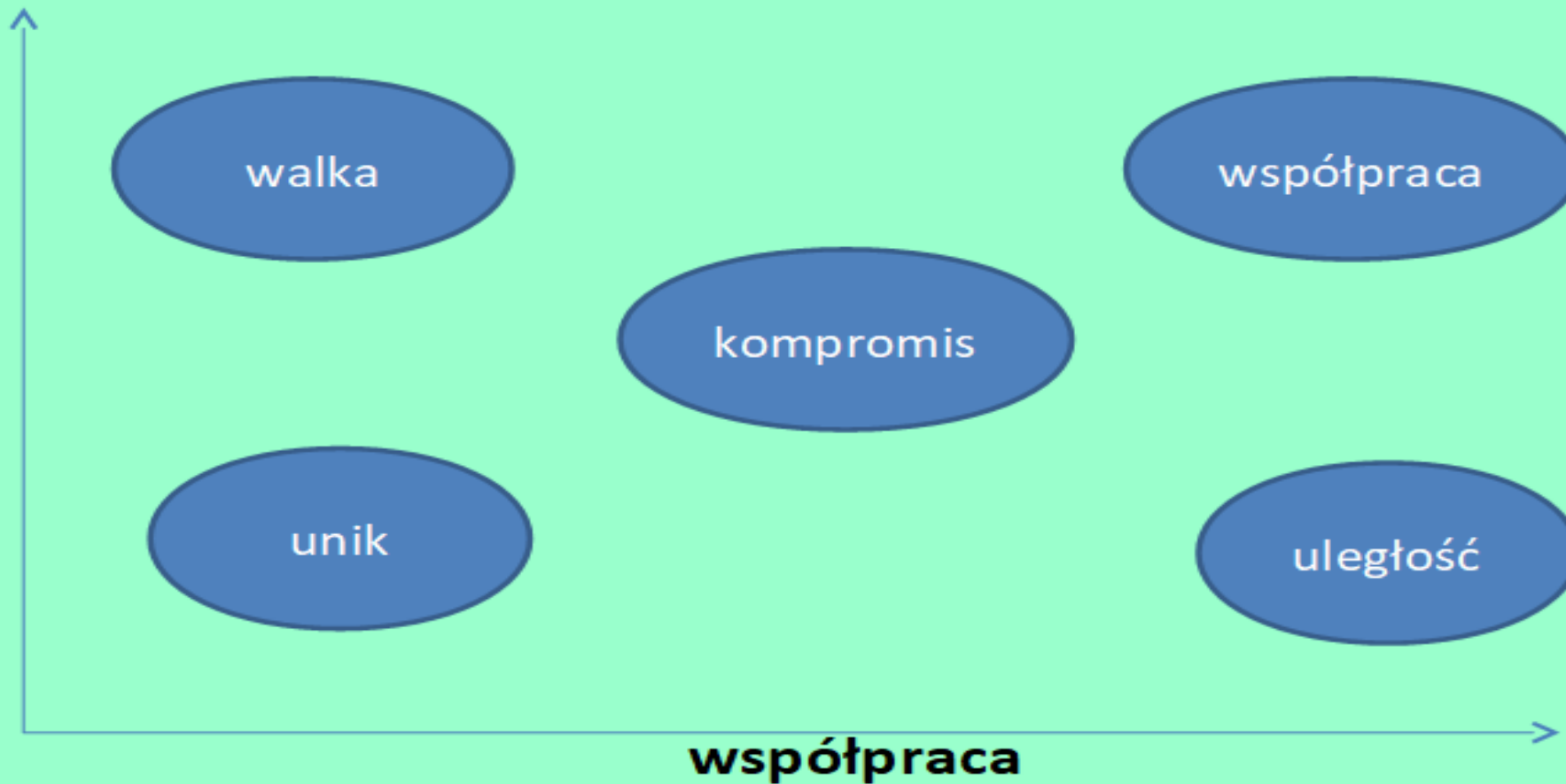
Awans jest rozumiany jako „dostanie do dobrego zespołu”.

Kariery kierownicze również są tymczasowe i jest ich stosunkowo mniej.

Wcześniej - hierarchiczny ciąg karier kierowniczych.

SIATKA DECYZYJNA

asertywność



Strategia kariery

Ponadprzeciętne zaangażowanie w pracy
Potwierdzanie własnych kompetencji zawodowych

Rozwój kompetencji zawodowych

Poszukiwanie możliwości awansu

Opis

Wydatkowanie ponadprzeciętnej ilości energii i czasu, emocjonalne zaangażowanie w pracy

Dążenie do ponadprzeciętnych wyników w pracy

Dążenie do poszerzania kompetencji zawodowych – gromadzenie doświadczeń, doksztalcanie, udział w szkoleniach

manifestowanie chęci awansu



Strategia kariery

Opis

Poszukiwanie protegującego

Ustanawianie i rozwijanie relacji typu protegowany-protegujący z osobami z kierownictwa

Kreowanie wizerunku człowieka sukcesu

Podejmowanie działań tworzących wizerunek sukcesu o szczególnych możliwościach zawodowych

Uczestnictwo w polityce wewnątrzorganizacyjnej

Poszukiwanie koalicjantów



Karierowicz - negatywna konotacja

Nie trzeba mieć zbyt dobrego „słuchu kulturowego” by zauważyć, że w naszym kręgu kulturowym kariera zawodowa nie jest uważana za szczególnie pożądaną cel naszego życia, a Ci, którzy takowy sobie stawiają nie mogą liczyć na powszechną aprobatę.

Taki pracownik może zapewnić pracodawcy korzyści do jakich nigdy nie będą zdolni ludzie, którzy umieszczają sukcesy zawodowe niżej w swoich hierarchiach wartości.



Cecha

zdyscyplinowanie

badanie

ostrożność

rozwaga

surowe standardy wykonania

determinacja

planowanie

posuwanie się powoli, gdy można

szeroka perspektywa

Cecha przeciwstawna

kreatywność

śmiałe działania

wielkie cele

odwaga

nowe pomysły

pokora

przygotowanie na niespodzianki

posuwanie się szybko,
gdy trzeba

skupienie na
szczegółach



Idea uczenia się przez całe życie *lifelong learning (LLL)*

Permanentna edukacja:

1. Wszelkie działania związane z uczeniem się przez całe życie, zmierzające do poprawy poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji w perspektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub związanej z zatrudnieniem.
2. Idea dotyczy zarówno rozwoju indywidualnego, jak i rozwoju cech społecznych we wszystkich formach i kontekstach, w systemie formalnym i nieformalnym oraz odnosi się do osób w każdym wieku, obejmuje bowiem etapy uczenia się od wczesnego dzieciństwa i okresu edukacji szkolnej, poprzez czas aktywności zawodowej, do wieku senioralnego.

Organizacja ucząca się

Do stworzenia organizacji uczącej się potrzeba **pięciu dyscyplin** (*Senge*):

- 1. Myślenie systemowe** - myślenie kategoriami wzajemnych długookresowych powiązań, a nie kategoriami krótkookresowego myślenia przyczynowo-skutkowego.
- 2. Tworzenie wspólnej wizji** - tworzenie celu organizacyjnego i tożsamości organizacyjnej.
- 3. Zespołowe uczenie się** - myślenie kategoriami wspólnego dobra.
- 4. Mistrzostwo indywidualne** - zobowiązanie do ciągłego doskonalenia umiejętności w pracy.
- 5. Modele umysłowe** - nieuświadomione przekonania jednostek i grup, kształtujących ich zachowania.

Uczenie się poprzez działanie

Fiasko systemów edukacyjnych częściej wynika z czynników kulturowych, niż z niedostatków technologii

Wiedza "płynąca z kultury", odbywa się poprzez:

- ★ uczenie się poprzez własne doświadczenia,
- ★ uczenie się poprzez cudze doświadczenia,
- ★ uczenie się przez włączenie nowej wiedzy,
- ★ generowanie nowej wiedzy.

Dynamiczny charakter wiedzy - uczenie się poprzez działanie

1. *Socjalizacja* - dzielenie się doświadczeniami, obserwacja, naśladowanie współpracowników i zwierzchników; emocje w sytuacyjnym kontekście zdobywania doświadczenia.
2. *Artykulacja* - (wyjaśnianie) formalizowanie wiedzy, które jest podstawą jej zapamiętywania i przekazywania (wiedza ukryta staje się jawna).
3. *Asocjacja* - (łączenie), usystematyzowanie wiedzy jawnej, **uczniowie tworzą nowe kombinacje i zasoby wiedzy,**
4. *Internalizacja* - powtarzanie działań - zakorzenienie w pamięci pracowników, przekształcanie wiedzy jawnej w ukrytą - poprzez działanie.

W świecie VUCA

volatility – **zmienność**; *uncertainty* – **niepewność**;

complexity – **złożoność**; *ambiguity* – **niejednoznaczność**

. Odpowiedzią są **zwinność** i **elastyczność**, które stanowią efekt otwartego i szerokiego spojrzenia oraz luźnego rozłożenia zasobów wiedzy, gotowych do użycia najszybciej, jak się tylko da.

Luźne zasoby można porównać do zestawu klocków lego, z którego można zbudować zarówno łódź ratunkową, jak i helikopter, a w razie potrzeby stację lotów kosmicznych.

Dziękuję za uwagę





Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

PROGRAMY I PROJEKTY:



SIECI I INICJATYWY:



REDAKCJE:



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Aleje Jerozolimskie 142A, 02-305 Warszawa | tel. +48 22 463 10 00 | kontakt@frse.org.pl | www.frse.org.pl