

Upitnici profesionalne zrelosti i donošenja odluka o karijeri



Profesionalna zrelost i profesionalni razvoj

DR.SC. TONI BABAROVIĆ

INSTITUT DRUŠTVENIH ZNANOSTI IVO PILAR

DRUŠTVO ZA ISTRAŽIVANJE I RAZVOJ LJUDSKIH POTENCIJALA „RAZBOR”

Profesionalna zrelost

- Mjera u kojoj je pojedinac savladao zadatke, prikladne za njegovu fazu profesionalnog razvoja (Betz, 1988)
- Spremnost pojedinca za donošenje dobro informiranih, dobno prikladnih profesionalnih odluka, te pažljivo planiranje karijere u okvirima postojećih društvenih prilika i ograničenja (King, 1989).
- Svijest o razini profesionalnog napretka pojedinca u odnosu na njegove razvojne zadatke (Crites, 1976).

Donald Super – glavni teoretičar

Profesionalni razvoj je proces koji je korespondentan životnim razinama razvoja, te je rezultat psiholoških, fizičkih i socijalnih faktora koji djeluju na život pojedinca.

Svaki stadij profesionalnog razvoja predstavlja jedan ili više profesionalnih zadataka koje pojedinac mora uspješno prevladati kako bi napredovao u svojem profesionalnom razvoju.

Profesionalna zrelost predstavlja mjesto dosegnuto na kontinuumu profesionalnog razvoja.

Superove faze profesionalnog razvoja:

- **Rast (4-13 god.)**
- **Istraživanje (14–24 god.)**
- Stabilizacija (25-44 god.)
- Održavanje (45-64 god.)
- Opadanje (65+)

Faze profesionalnog razvoja u OŠ

Faza rasta (4-13)

- okretanje prema budućnosti, stjecanje radnih navika, prihvaćanje školskog postignuća, preuzimanje kontrole nad svojim životom

Faza istraživanja (14-24)

- kristalizacija profesionalnog identiteta, određenje profesionalnih ciljeva, odabir zanimanja
- formiranje (profesionalnog) pojma o sebi
- dostizanje profesionalne zrelosti – spremnosti za donošenje profesionalnih odluka

Komponente profesionalne zrelosti

- Kognitivna komponenta – poznavanje svijeta rada i donošenja profesionalnih odluka
- Afektivna komponenta – zrelost osobnih stavova prema karijeri i profesionalnom izboru

Test informiranosti o zanimanjima

(Babarović i Šverko, 2011)

Mjeri šest aspekata kognitivne komponente profesionalne zrelosti:

1. Poznavanje područja rada
2. Radnih uvjeta
3. Potrebnog obrazovanja
4. Poželjnih osobina i sposobnosti
5. Tipičnih radnih aktivnosti
6. Razumijevanje načela odabira zanimanja

Sastoji se od 18 pitanja i daje kompozitni rezultat kao mjeru profesionalne zrelosti

Prikladan za učenike viših razreda Osnovnih škola

Internetska inačica na www.karijera.hr i www.putkarijere.hr

Profesionalna adaptabilnost (M. Savickas)

Resursi profesionalne adaptabilnosti

- *Career concern* – briga za budućnost
- *Career control* – samostalnost i preuzimanje kontrole karijere
- *Career curiosity* – istraživanje prilika i mogućnosti
- *Career confidence* – samopouzdanost suočavanje s problemima

Visoko adaptabilni pojedinci lakše snalaze pred brojnim zadacima razvoja karijere te lakše i uspješnije oblikuju svoju karijeru

Dimenzija	Stavovi i vjerovanja	Kompetencije	Strategije suočavanja	Problemi u karijeri
Briga	Sklon planiranju	Planiranje	Svjesnost Uključenost Priprema	Indiferentnost
Kontrola	Odlučan	Donošenje odluka	Asertivnost Disciplina Volja	Neodlučnost
Znatiželja	Znatiželjnost	Istraživanje	Isprobavanje Riskiranje Propitivanje	Nerealizam
Sigurnost	Efikasnost	Rješavanje problema	Upornost Motiviranost Učinkovitost	Inhibicija

Skala profesionalne adaptabilnosti

- Career Adapt-Abilities Scale CAAS
 - 24 čestice
 - 4 facete adaptabilnosti (izraženost resursa profesionalne prilagodbe)
 - ukupna mjera profesionalne adaptabilnosti
-
- Internetska inačica na: www.putkarijere.hr

Poteškoće pri donošenju profesionalnih odluka

Poteškoće pri donošenju profesionalnih odluka

Poteškoće vezane uz proces donošenja profesionalnih odluka danas zauzimaju sve važnije mjesto psihologiji izbora zanimanja

Osobe same prepoznaju poteškoće – sve više ih traži profesionalni savjet od stručnjaka ili na internetu (Gati, Amir i Landman, 2010)

Glavni čimbenici koji ometaju donošenje odluke o karijeri (Gati, Shenhav i Givon, 1993):

- široka paleta mogućnosti i alternativa
- nesigurna predviđanja budućnosti
- velika količina informacija
- kompleksnost kombiniranja informacija o sebi s informacijama o zanimanjima

Klasifikacija poteškoća pri donošenju odluka o karijeri (preuzeto iz Gati i sur., 1996)

POTEŠKOĆE U DONOŠENJU ODLUKE O KARIJERI	Prije procesa donošenja odluke	Nespремnost	1. Nedostatak motivacije
			2. Opća neodlučnost
			3. Disfunkcionalna vjerovanja
	Tokom procesa donošenja odluke	Nedostatak informacija	4. O procesu donošenja odluke o karijeri
			5. O sebi
			6. O zanimanjima
			7. O načinima prikupljanja informacija
		Nekonzistentne informacije	8. Nepouzdana informacije
			9. Unutarnji konflikti
			10. Vanjski konflikti

Career Decision–Making Difficulties (CDDQ)

(Gati, Krausz, Osipow, 1996)

Četiri svrhe primjene CDDQ upitnika:

1. početna procjena klijenta
2. dijagnosticiranje poteškoća kod klijenta
3. prikupljanje informacija o tome koje su poteškoće posebno izražene u određenim grupama
4. procjena učinkovitosti određene intervencije

34 čestice - 32 opisuju 10 kategorija poteškoća, svrstane u tri kategorije višeg reda (Nespremnost, Nedostatak informacija, Nekonzistente informacije)

Internetska inačica na www.karijera.hr i www.putkarijere.hr

Stilovi donošenja profesionalnih odluka

Career Decision-making Profile, CDMP

Autori Gati i suradnici

12 stilova donošenja odluka, od kojih 6 imaju pozitivan i negativan pol:

1. Prikupljanje informacija
2. Kontrola vlastite budućnosti
3. Odgađanje
4. Brzina donošenja konačne odluke
5. Ovisnost o drugima
6. Želja za ugađanjem drugima

Internetska inačica na: www.putkarijere.hr

Školski program profesionalnog razvoja



Školski program profesionalnog razvoja za osnovne škole

RAZMISLI O BUDUĆNOSTI

O programu

Autori: Nancy Perry & Zark van Zandt

Adaptacija i prijevod: Toni Babarović i Iva Šverko (1999)

Nastao u okviru šireg projekta *Profesionalno savjetovanje i informiranje* (Voditelj prof. B. Šverko)

Namijenjen učenicima završnih razreda osnovnih škola (7 i 8 razred)

Pisan kao priručnik za učitelje (ili stručne suradnike)

Planiran za korištenje kontinuirano tijekom jedne ili dvije školske godine

Skupne radionice s učenicima

Uključuje roditelje/staratelje

Sadržaj programa

Informacije o osnovnim pojmovima i teorijskim okvirima profesionalnog razvoja

Naputci za interaktivni rad s učenicima i rad u malim grupama

Cjeline programa:

1. Upoznaj samoga sebe: Tko sam? (12 vježbi)
2. Upoznaj svijet rada: Kamo idem? (12 vježbi)
3. Planiranje karijere: Kako da dođem donde? (12 vježbi)

Specifičnosti:

- Učeničke mape
- Upitnik profesionalnog razvoja
- Plan za budućnost
- Vodič za roditelje

Struktura vježbi

Pregled: vrlo kratak opis vježbe.

Trajanje: određeno okvirno, za svaku vježbu voditelj sam procjenjuje hoće li je produžiti ili skratiti, ovisno o vremenu kojim raspolaže, o znanju i potrebama njegovih učenika; vježbe najčešće traju od 30 do 45 minuta.

Ciljevi: osnovni smisao vježbe i glavne promjene koje vježba izaziva u učenika.

Potrebni materijali: navedeni su svi materijali potrebni za provođenje vježbe; najčešće se vježba može provesti bez posebnih materijala

Priprema: navedene su sve potrebne aktivnosti voditelja potrebne prije same vježbe.

Struktura vježbi

Aktivnosti: detaljan opis načina provođenja vježbe; specificirane su sve aktivnosti.

Rasprava: navedeno je nekoliko pitanja koja treba postaviti učenicima kako bi o njima razmislili, razmijenili mišljenja i donijeli zaključke.

Dodatne aktivnosti: predviđene su u situacijama kada se osnovna aktivnost ne može provesti isključivo na nastavi ili kada se ona želi nadopuniti; voditelji mogu sami odlučiti žele li integrirati dodatnu aktivnost u nastavu ili ne.

Na kraju svake cjeline (12 vježbi) nalazi se check lista potrebnih znanja i vještina koje je učenik tijekom vježbi iz te cjeline trebao steći.

Elektronsku verziju priručnika:

Školskog programa profesionalnog razvoja za osnovne škole „Razmisli o budućnosti” i

Školskog programa profesionalnog razvoja za srednje škole „Usredotoči se na budućnost”

Možete naći na:

www.karijera.hr i www.putkarijere.hr