

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 (0-14 god.)
- **Istraživanje (15–24 god.)**
- Stabilizacija (25-44 god.)
- Održavanje (45-64 god.)
- Opadanje (65+)

Career Development Inventory

(Super, Osborne, Walsh, Brown i Niels, 2001)

Prikladan za „istraživačku” fazu: od sredine adolescencije do rane odrasle dobi

- Verzija za učenike namijenjena je učenicima srednje škole u dobi od 14 do 18 godina,
- Studentska verzija najpogodnija za studente prvih godina fakulteta

Dvije dimenzije profesionalne zrelosti: dimenzija stava i kognitivna dimenziju.

Dimenzija stava ima dvije subskale:

1. planiranje karijere
2. svijest o važnosti i korištenje sredstava za istraživanje.

Kognitivna dimenzija ima tri subskale:

1. informacije o svijetu rada
2. znanje o procesu donošenja odluka
3. znanje o preferiranom zanimanju

Career Maturity Inventory

Crites (1978)

Namijenjen djeci i adolescentima u dobi od 12 do 18 godina

Dva dijela: test kompetencija i skala stavova

Pet subtestova kompetencija su:

1. Samospoznaja - poznavanje sebe
2. Informiranost o zanimanjima - poznavanje zanimanja
3. Postavljanje profesionalnih ciljeva - biranje zanimanja
4. Planiranje - pogled u budućnost
5. Rješavanje profesionalnih problema - što bi oni trebali učiniti

Skala stavova je jednodimenzionalna i mjeri zrelost osobnih stavova prema karijeri i profesionalnom izboru

Cognitive Vocational Maturity Test

Westbrook i Parry-Hill (1973)

Prikladan za nešto mlađe učenike u dobi od 12 do 15 godina

Test se sastoji od šest subsetova:

1. Područje rada – znanje o zanimanjima u različitim poljima rada
2. Odabir zanimanja – sposobnost odabira prikladnog zanimanja, sukladno sposobnostima, interesima i vrijednostima pojedinca
3. Radni uvjeti – poznavanje radnog vremena, fizičkih uvjeta rada i sl.
4. Potrebno obrazovanje – znanje o razini obrazovanja potrebnog za određeno zanimanje
5. Potrebne osobine – znanje o sposobnostima, interesima i vrijednostima koje se traže za određeno zanimanje
6. Radni zadaci – znanje o osnovnim dužnostima na nekom radnom mjestu

Primjerenost ovog testa mlađoj populaciji učenika čini test zanimljivim za hrvatske prilike – kraj OŠ

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

Babarović, T., Šverko, I. (2011). Profesionalna zrelost učenika viših razreda osnovne škole. *Suvremena psihologija*. 14, 91-109.

Primjeri čestica u Testu informiranosti o zanimanjima

Područja rada

Koji su od navedenih službenici državne uprave?

(a) Diplomati, (b) Menadžeri, (c) Svećenici, (d) Veterinari, (e) Ne znam

Radni uvjeti

Tko svoj posao uvijek obavlja u zatvorenom prostoru?

(a) Krovopokrivači, (b) Zidari, (c) Grafičari-tiskari, (d) Fasaderi, (e) Ne znam

Potrebno obrazovanje

Odaberi zanimanje koje zahtijeva najdužu naobrazbu?

(a) Politolozi, (b) Farmaceutski tehničari, (c) Klesari, (d) Odgojitelji predškolske djece, (e) Ne znam

Primjeri čestica u Testu informiranosti o zanimanjima

Poželjne osobine

Dobro planiranje i organiziranje rada drugih ljudi najvažnije je u zanimanju

(a) Akviziteri, (b) Televizijski najavljiivači, (c) Kemijski laboranti, (d) Voditelji marketinga, (e) Ne znam

Radne aktivnosti

Znanstvenici koji proučavaju postanak, razvitak i građu stijena na Zemlji zovu se...

(a) Geometri, (b) Meteorolozi, (c) Astronomi, (d) Geolozi, (e) Ne znam

Primjeri čestica u Testu informiranosti o zanimanjima

Odabir zanimanja

Luka je jedan od najboljih učenika u razredu, a posebno dobro mu idu matematika i kemija. Uvijek čita knjige kako bi nešto novo naučio. U svojoj sobi čak provodi i male kemijske pokuse. Ne voli jako ići van i družiti se s drugim dječacima, povučen je i radije ostaje kod kuće učiti. Misli se u upisati na fakultet i još se dugo školovati. Koje bi zanimanje Luki najbolje odgovaralo?

- (a) Mikrobiolog, (b) Elektromehaničar, (c) Turistički vodič, (d) Policijski inspektor, (e) Ne znam

Poteškoće pri donošenju profesionalnih odluka

DR.SC. TONI BABAROVIĆ

INSTITUT DRUŠTVENIH ZNANOSTI IVO PILAR

DRUŠTVO ZA ISTRAŽIVANJE I RAZVOJ LJUDSKIH POTENCIJALA „RAZBOR”

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

Gatijev PIC model

(Gati i Asher, 2001)

Proces donošenja odluke o karijeri dijeli se na tri stadija:

1. pregled svih mogućih opcija kako bi se odabrao uži set prihvatljivih mogućnosti (*Pre-screening*)
2. dublje istraživanje manjeg broja opcija kako bi se izabralo njih nekoliko (*In depth exploration*)
3. izabiranje jedne opcije koja je najprihvatljivija (*Choice*)

Poteškoće se mogu desiti u svakom od navedenih stadija

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), dvije kontrolne
Procjena na skali od 1 („U potpunosti se ne slažem“) do 9 („U potpunosti se slažem“).
Internetska inačica na www.karijera.hr

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