

PATH



Projekt PATH

Profesjonalne narzędzie do skutecznego rozwoju kariery

PODRĘCZNIK METODYCZNY
DLA DORADCÓW ZAWODOWYCH
IO 4

Erasmus+

Enriching lives, opening minds.



Projekt Erasmus+ VET "PATH - Profesjonalne narzędzie skutecznego rozwoju kariery"

Numer projektu: 2021-1-NO01-KA220-VET-000034778

Autorzy:

Eduforma: Marta Tasinazzo

Annamaria Zitarelli

Davide Destro

Dario Dessanai

Gaia Tiozzo

Veksttorget: Silje Dahl Bjørgvik

Maja Venås Eriksen

WSEI: Robert Porzak
Eryka Musur

Dias: Rita Chatzinikoli

Korina Tzika

Christina Kliafa

eduforma
...strumenti su misura per la persona

Padwa, 17/09/24



Zastrzeżenie: Projekt współfinansowany przez Unię Europejską. Poglądy i opinie wyrażone przez autorów nie muszą odzwierciedlać poglądów Unii Europejskiej ani Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Ani Unia Europejska, ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Spis treści

Wprowadzenie	5
Warunki dla rozwoju PATH.....	5
Zidentyfikowane wyzwania w systemie edukacji	6
Ograniczenia istniejących narzędzi poradnictwa zawodowego i potrzeba ich modernizacji.....	7
Zmiany na rynku pracy i pojawienie się nowych zawodów	8
Niedopasowanie umiejętności.....	8
Cel PATH	9
Wyższa jakość poradnictwa zawodowego.....	9
Dostępność i łatwość obsługi	10
Zwiększenie udziału młodych ludzi w rynku pracy	10
Wskazówki dostosowane do potrzeb	11
Współpraca i rozwój PATH.....	11
Doradztwo zawodowe dostosowane do indywidualnych potrzeb.....	11
Rozwój PATH	13
Oczekiwane wyniki i długoterminowe skutki wykorzystywania PATH.....	15
Zwiększony dostęp do narzędzi kariery.....	15
Długoterminowy wpływ na rynek pracy	16
Wkład w sektor edukacji.....	16
Rozdział I: Kariera w ujęciu społeczno-poznawczym. Rozumienie kariery zawodowej z perspektywy teorii społeczno-poznawczej.....	18
Wprowadzenie.....	18
1.1 Społeczno-poznawcze rozumienie człowieka	20
1.2 Źródła zachowania w ujęciu społeczno-poznawczym	22
1.3 Rozwój koncepcji społeczno-poznawczych.....	24
1.4 Rozwój człowieka: działanie i uczenie się	24
1.5 Doradztwo w planowaniu kariery w podejściu społeczno-poznawczym	27
1.5.1 Modelowanie.....	27
1.5.2 Wzmocnienie społeczne i samoregulacja	29
1.5.3 Przekonanie o własnej skuteczności	31
Podsumowanie.....	33
Rozdział II: Psychologiczne aspekty wyboru ścieżki kariery zawodowej	34



Wprowadzenie.....	34
2.1 Podstawowe cechy psychologiczne wpływające na wybór zawodu	36
2.1.1 Temperament i dopasowanie do kariery zawodowej	36
2.1.2 Osobowość i predyspozycje zawodowe	40
2.1.3 Zainteresowania i preferencje zawodowe.....	43
2.2 Wartości, umiejętności poznawcze i kwalifikacje w podejmowaniu decyzji dotyczących kariery zawodowej.....	48
2.2.1 Wartości i cele zawodowe	48
2.2.2 Umiejętności poznawcze i wydajność pracy	52
2.2.3 Kwalifikacje i ścieżki kariery	53
2.3 Praktyczne strategie i względy etyczne w doradztwie zawodowym.....	55
2.3.1 Skuteczne techniki doradztwa	55
2.3.2 Studia przypadków i rzeczywiste zastosowanie predyspozycji	56
2.3.3 Zasady etyczne w doradztwie zawodowym	57
Wnioski.....	58
Rozdział III: Osobowość, inteligencja i kompetencje emocjonalne: Ramy (dla doradztwa zawodowego) w różnych zawodach	60
Wprowadzenie.....	60
3.1 Model Wielkiej Piątki.....	62
3.1.1 Krytyka modelu	67
3.1.2 Podcechy osobowości.....	68
3.2 Inteligencja wieloraka	78
3.2.1 Kreatywne myślenie	78
3.2.2 Kreatywność	80
3.2.3 Kreatywne rozwiązywanie problemów w miejscu pracy.....	81
3.2.4 Otwartość i kreatywność	82
3.2.5 Kreatywność i kreatywne zespoły.....	83
3.3 Kompetencja inteligencji emocjonalnej i jej korelacja z zawodami o wysokiej treści relacji interpersonalnych.....	87
3.3.1 Empatia - Ugodowość	89
Wnioski	94
Bibliografia	95



Wprowadzenie

Warunki dla rozwoju PATH

Narzędzie PATH jest dostępne bezpłatnie za pośrednictwem platformy internetowej i może być łatwo wykorzystane w istniejących systemach szkolnych. Aby zapewnić bezproblemowe wdrożenie doradcom zawodowym, którzy chcą korzystać z narzędzia, oferowane są szkolenia.

Niniejszy podręcznik został opracowany w celu wsparcia doradców zawodowych w ich pracy w kierowaniu młodymi ludźmi w ich wyborach zawodowych. W całym podręczniku przedstawiono metody, narzędzia i ramy teoretyczne w celu usprawnienia procesu doradztwa, ze szczególnym naciskiem na zaspokojenie specyficznych potrzeb młodzieży w dzisiejszym społeczeństwie.

Podręcznik opiera się na narzędziu diagnostycznym opracowanym w ramach projektu i stanowi wprowadzenie do tego, w jaki sposób narzędzie to może być stosowane w celu oferowania dokładniejszych i bardziej trafnych wskazówek i porad. W początkowych rozdziałach przedstawiono teoretyczne podstawy narzędzia, a także sposób, w jaki można je wykorzystać do identyfikacji zawodowych i osobistych mocnych i słabych stron uczniów oraz ich zainteresowań.

W tej części przedstawiono nadrzędne tło dla rozwoju PATH, w którym dokładnie opisano zidentyfikowane wyzwania związane z poradnictwem zawodowym dla młodzieży. Rozdział ten opisuje również cel narzędzia PATH i sposób, w jaki zostało ono opracowane w ramach współpracy między ekspertami z kilku krajów europejskich. Ponadto omówiono oczekiwane wyniki wdrożenia PATH w systemie szkolnym, w tym sposób, w jaki narzędzie może przyczynić się do poprawy jakości poradnictwa zawodowego, pozytywnie wpłynąć na rynek pracy i wzmocnić sektor edukacji.

Podręcznik zagłębia się w różne aspekty doradztwa zawodowego, m.in. w jaki sposób doradcy mogą wykorzystać teorię społeczno-poznawczą do zrozumienia rozwoju kariery i jak mogą wspierać uczniów w dokonywaniu świadomych wyborów, które są zgodne z ich wartościami, zainteresowaniami i umiejętnościami. Podręcznik zawiera



praktyczne wskazówki, w jaki sposób doradcy mogą radzić sobie z trudnymi sytuacjami i uczniami znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji, a także metody motywowania uczniów do dalszego rozwoju.

Taka struktura podręcznika zapewnia, że doradcy są dobrze przygotowani do korzystania z narzędzia diagnostycznego w sposób, który maksymalizuje wartość dla uczniów, przyczyniając się jednocześnie do podniesienia standardów poradnictwa zawodowego w szkołach.

Zidentyfikowane wyzwania w systemie edukacji

W dzisiejszym systemie edukacji obserwujemy niepokojący wzrost liczby młodych ludzi przedwcześnie kończących naukę, bez umiejętności i kwalifikacji, wystarczających do zapewnienia sobie stabilnej pozycji na rynku pracy. Według Eurostatu (2024) wspomniany wzrost stwarza poważne wyzwania zarówno dla jednostek, jak i dla rynku pracy (Eurostat, 2024).

Sytuacja ta odzwierciedla stan systemu edukacji, który w dużej mierze nie zaspokaja potrzeb uczniów i wymagań współczesnego rynku pracy. Eurostat (2024) donosi, że młodzi ludzie o niskim poziomie wykształcenia borykają się z wyższą stopą bezrobocia i niższą jakością życia w porównaniu z osobami o wyższym poziomie wykształcenia. Kiedy uczniowie zmagają się z wymaganiami szkolnymi, przygotowanie ich do realiów życia zawodowego staje się dużym wyzwaniem. Dane Komisji Europejskiej (2024) pokazują, że istnieje coraz większa przepaść między umiejętnościami rozwijanymi przez system edukacji, a umiejętnościami wymaganymi przez rynek pracy (Komisja Europejska, 2024).

Sytuacja ta wywiera presję na doradców zawodowych, aby znaleźli lepsze metody wspierania młodych ludzi w zdobywaniu niezbędnych umiejętności i kwalifikacji. Kompleksowa analiza trendów na rynku pracy, taka jak ta przedstawiona przez MDPI (2023), pokazuje, że aby sprostać wymaganiom dzisiejszego rynku pracy, system edukacji i doradztwo zawodowe muszą być lepiej dostosowane do umiejętności i wymagań obecnie poszukiwanych przez pracodawców (MDPI, 2023).



Ograniczenia istniejących narzędzi poradnictwa zawodowego i potrzeba ich modernizacji

Istniejące w wielu krajach europejskich narzędzia doradztwa zawodowego mają istotne ograniczenia, które wpływają na ich skuteczność. Wielu młodych ludzi podejmuje decyzje dotyczące edukacji i kariery na podstawie informacji pochodzących z nieprofesjonalnych źródeł, takich jak media, Internet czy rówieśnicy. Według badania opublikowanego w MDPI (2023), duża część młodych ludzi twierdzi, że informacje na temat kariery z takich źródeł są nieodpowiednie i często wprowadzają w błąd, co prowadzi do niezadowolenia i złych wyborów edukacyjnych (MDPI, 2023).

Dzisiejsze doradztwo zawodowe jest często fragmentaryczne, z narzędziami i testami oceniającymi tylko wybrane aspekty umiejętności i zainteresowań ucznia. Taka fragmentacja sprawia, że proces doradztwa jest czasochłonny i nieefektywny. Kompleksowa analiza narzędzi stosowanych przez doradców pokazuje, że wielu z nich brakuje zintegrowanych systemów zapewniających całościową ocenę. Na przykład Eurostat (2024) donosi, że część obecnych narzędzi nie łączy wszystkich wymiarów oceny w sposób zapewniający szybką i precyzyjną diagnozę (Eurostat, 2024).

Aby sprostać tym wyzwaniom, konieczna jest modernizacja poradnictwa zawodowego. Tradycyjne metody często nie są w stanie poradzić sobie ze złożonością dzisiejszego rynku pracy. Raport Komisji Europejskiej (2024), a mianowicie "*Europejski Obszar Szkolnictwa Wyższego w 2024 roku: Bologna Process Implementation Report*", podkreśla pilną potrzebę zaktualizowanych, holistycznych narzędzi, które mogą zapewnić odpowiednie i dokładne informacje oraz które mogą być wykorzystywane zarówno przez studentów, jak i doradców zawodowych (Komisja Europejska, 2024).



Zmiany na rynku pracy i pojawienie się nowych zawodów

Rynek pracy w Europie przeszedł znaczące zmiany w ostatnich dziesięcioleciach ze względu na globalizację, postęp technologiczny i zmiany w strukturze przemysłu. Raport Eurostatu (2024) pokazuje, że gospodarka cyfrowa szybko się rozwija, skutkując wzrostem liczby miejsc pracy w mediach cyfrowych i sektorze IT, podczas gdy tradycyjne zawody w wielu sektorach stają się mniej poszukiwane lub całkowicie zanikają. Dane Eurostatu wskazują, że zawody związane z IT i mediami cyfrowymi odnotowały roczny wzrost o ponad 5%, podczas gdy tradycyjne zawody produkcyjne i biurowe odnotowały spadek (Eurostat, 2024). Rozwój ten wymaga szybkiego dostosowywania systemów edukacji w celu właściwego przygotowania uczniów do wejścia na rynek pracy.

Inne źródło inicjatywy Komisji Europejskiej (2024), związane z europejską klasyfikacją umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), wspiera potrzebę modernizacji systemów poradnictwa zawodowego, podkreślając, że tradycyjne klasyfikacje zawodów często nie są w stanie uchwycić szybko zmieniających się wymagań rynku pracy. W raporcie zaleca się opracowanie dynamicznych i elastycznych systemów, które mogą dostosowywać się do zmian na rynku pracy i zapewniać doradcom zawodowym narzędzia potrzebne uwzględniające nowe możliwości (Komisja Europejska, 2024).

Niedopasowanie umiejętności

Niedopasowanie umiejętności to rosnący problem w Europie, mający poważne konsekwencje gospodarcze i społeczne. Według raportu Eurostatu na temat wskaźników jakości życia (2024), skutki niedopasowania przyczyniły się do wzrostu bezrobocia i zmniejszenia wydajności gospodarczej. Szczegółowe dane pokazują, że 43% młodych osób poszukujących pracy w Europie doświadcza niedopasowania swoich kwalifikacji do wymagań stawianych przez pracodawców (Eurostat, 2024).



Projekt PATH i niniejszy podręcznik mają na celu wzmocnienie umiejętności doradców zawodowych w ich zadaniach doradczych. Chociaż narzędzie to zapewnia zasoby i metody wspierania młodzieży w rozwoju kariery, ważne jest, aby pamiętać, że nie jest to bezpośrednio rozwiązanie problemu niedopasowania umiejętności. PATH może wzmocnić warsztat doradców, a tym samym wspierać lepsze indywidualne wybory zawodowe, ale jednocześnie nie rozwiązuje podstawowych różnic systemowych między systemem edukacji, a wymaganiami rynku pracy. PATH może pomóc w zmniejszeniu niedopasowania umiejętności na poziomie indywidualnym, zapewniając doradcom lepszy wgląd i metody dostosowywania poradnictwa do umiejętności i zainteresowań danej osoby.

Raport Komisji Europejskiej (2024) wskazuje, że skupienie się na zaktualizowanych narzędziach i metodach może pomóc w lepszym dostosowaniu systemu edukacji do potrzeb rynku pracy, nawet jeśli samo w sobie nie rozwiąże wyzwań strukturalnych. Ponadto, może promować bardziej ukierunkowane doradztwo, pozytywnie wpływające na dopasowanie umiejętności na poziomie indywidualnym. Należy jednak podkreślić, że wymagane są również systematyczne zmiany, aby zaradzić niedopasowaniu na szerszym poziomie.

Cel PATH

Wyższa jakość poradnictwa zawodowego

PATH został opracowany w celu podniesienia jakości doradztwa zawodowego dla młodzieży i młodych dorosłych w wieku do 26 lat. Dla doradców zawodowych narzędzie to stanowi nową i skuteczną metodę oferowania poradnictwa dostosowanego do indywidualnych potrzeb. PATH zapewnia dokładną ocenę mocnych i słabych stron użytkowników oraz ich zainteresowań zawodowych, dając doradcom solidne podstawy do wspierania przejścia młodych ludzi z edukacji na rynek pracy. Narzędzie to umożliwi doradcom udzielanie dokładniejszych i bardziej spersonalizowanych porad, które mogą prowadzić do lepszych wyborów edukacyjnych i zawodowych.

Dostępność i łatwość obsługi

PATH został zaprojektowany tak, aby był łatwo dostępny i przyjazny dla użytkownika - zarówno dla młodzieży, jak i doradców zawodowych. Dzięki dostępności w wielu językach i funkcjom dostosowanym do różnych środowisk edukacyjnych i rynku pracy, PATH jest narzędziem, które można skutecznie zintegrować. Doradcy zawodowi mogą wykorzystać to narzędzie do dostosowania poradnictwa do potrzeb i oczekiwań każdego ucznia.



Zwiększenie udziału młodych ludzi w rynku pracy

Głównym celem PATH jest zwiększenie udziału młodych ludzi w rynku pracy poprzez zapewnienie im jasnego zrozumienia ich własnych umiejętności i wymagań różnych zawodów. Dla doradców zawodowych oznacza to, że mogą pomóc uczniom poruszać się po złożonym rynku pracy w bardziej ukierunkowany sposób. PATH wyposaża doradców w narzędzie potrzebne do określenia, które umiejętności i atrybuty uczniowie powinni rozwijać, aby sprostać wymaganiom rynku pracy. Narzędzie to zapewnia doradcom skuteczny sposób promowania zatrudnienia młodzieży i ich rozwoju zawodowego.



Wskazówki dostosowane do potrzeb

PATH można zintegrować z istniejącymi praktykami doradczymi, oferując ustrukturyzowane narzędzie, które może ulepszać obecne metody. Doradcy mogą korzystać z PATH w celu uzupełnienia tradycyjnych metod oceny, zapewniając holistyczną analizę potencjału każdego ucznia i dostosowanie poradnictwa do jego unikalnych potrzeb. Oferuje to nowoczesne, oparte na gruntownej wiedzy podejście do doradztwa zawodowego, które może poprawić rezultaty doradztwa i zapewnić lepsze wsparcie dla rozwoju kariery młodzieży.

Współpraca i rozwój PATH

Doradztwo zawodowe dostosowane do indywidualnych potrzeb

PATH został zaprojektowany w celu zapewnienia kompleksowej oceny umiejętności, zainteresowań i skłonności zawodowych danej osoby za pomocą ośmiu modułów:

1. Zainteresowania zawodowe

Ten moduł koncentruje się na tym, jak zainteresowania danej osoby wpływają na jej wybory edukacyjne i zawodowe. Celem modułu jest mapowanie i zrozumienie zainteresowań użytkowników, aby przewidzieć ich przyszłe wybory i sukces w miejscu pracy. Analizy modułu obejmują m.in. takie obszary zainteresowań jak tym edukacja, sztuka, nauki humanistyczne, zarządzanie, prawo, nauki przyrodnicze, dziedziny medyczne, inżynieria i wiele innych.

2. Struktura celów i wartości

Moduł koncentruje się na identyfikacji wartości danej osoby i celów, które kierują jej działaniami i decyzjami, zwłaszcza w kontekście kariery. Wartości odgrywają kluczową rolę zarówno w rozwoju osobistym, jak i zawodowym, wpływając na to, jak jednostki dostosowują się do środowiska pracy i jak bardzo są zadowolone ze swojej pracy. Moduł ten zapewnia wgląd w to, w jaki sposób wartości i cele wpływają na wybory zawodowe, wyniki pracy i rozwój kariery.

3. **Cechy osobowości**

Moduł ten ocenia, w jaki sposób cechy osobowości wpływają na zdolność danej osoby do wykonywania pracy i adaptacji do środowiska pracy. Korzystając z dobrze znanego modelu osobowości Wielkiej Piątki, moduł ocenia kluczowe wymiary, takie jak sumienność, zdolność adaptacji, potrzeba działania, motywacja do osiągnięć i niezależność emocjonalna. Moduł ten został zaprojektowany w celu przewidywania, które ścieżki kariery najlepiej pasują do naturalnego potencjału danej osoby i zapewnia wgląd w to, jak cechy osobowości wpływają na wydajność pracy i satysfakcję z niej.

4. **Cechy temperamentu**

Moduł ten ma na celu ocenę temperamentu danej osoby i jego wpływu na zachowanie i adaptację w środowisku pracy. Temperament obejmuje takie cechy jak stabilność emocjonalna, reakcja na stres, wrażliwość na bodźce zewnętrzne i poziom aktywności. Cechy te odgrywają znaczącą rolę w tym, jak dana osoba radzi sobie z trudnymi sytuacjami w pracy.

5. **Właściwości poznawcze**

Moduł koncentruje się na diagnozowaniu zdolności poznawczych jako kluczowego elementu oceny kompetencji zawodowych. Podejście diagnostyczne modułu obejmuje test pamięci, uwagi, wyobraźni przestrzennej i rozumowania numerycznego, łącząc je z konkretnymi zainteresowaniami i umiejętnościami, takimi jak przedsiębiorczość czy ekspresja artystyczna.

6. **Moduł interpersonalny**

Moduł ten ocenia umiejętności społeczne danej osoby i jej zdolność do interakcji z innymi w środowisku pracy. Obejmuje umiejętności komunikacyjne i umiejętność słuchania, pracę zespołową oraz umiejętności negocjacyjne. Umiejętności te przyczyniają się do efektywnej współpracy i rozwiązywania konfliktów w miejscu pracy. Treść modułu podkreśla znaczenie jasnej komunikacji, aktywnego słuchania i dobrej współpracy z innymi, a także umiejętności obrony własnych opinii w asertywny sposób.



7. Umiejętności biznesowe i przedsiębiorcze

Moduł ocenia umiejętności i zdolności związane z zarządzaniem biznesem i przedsiębiorczością. Obejmuje zdolność do tworzenia czegoś nowego, zarządzania ryzykiem i osiągnięcia zarówno finansowych, jak i osobistych korzyści. Moduł ten bada, w jaki sposób cechy przedsiębiorcze, takie jak umiejętności strategiczne, rozpoznawanie możliwości, tworzenie sieci kontaktów, planowanie i organizacja oraz zaangażowanie, wpływają zarówno na efektywność indywidualną, jak i grupową.

8. Wbudowane kwalifikacje

Ten moduł mapuje już posiadane kwalifikacje użytkownika, takie jak wykształcenie, certyfikaty, doświadczenie zawodowe oraz inne istotne kompetencje, które mogą mieć wpływ na wybór kariery.

Użycie narzędzia PATH gwarantuje, że wskazówki są dostosowane do indywidualnych potrzeb i kontekstu, zwiększając trafność i zaangażowanie w proces doradztwa zawodowego.

Rozwój PATH

Partnerzy projektu opracowali PATH i jego materiały pomocnicze w sześciu różnych etapach:

1. Model predyspozycji i wiodących kompetencji dla zawodów

Model został opracowany w celu podkreślenia niezbędnych umiejętności i predyspozycji dla około 150 zawodów. Dokonano tego poprzez analizę krajowych przepisów, kwalifikacji edukacyjnych i wymagań rynku pracy w zaangażowanych krajach. Model kategoryzuje i szereguje kompetencje w modułach diagnostycznych, które są zintegrowane z narzędziem PATH.

2. Modułowy system diagnozy, analizy i doradztwa /poziomy w narzędziu online.



Partnerzy współpracowali w celu opracowania systemu składającego się z ośmiu modułów diagnostycznych. Każdy z partnerów przyczynił się do opracowania pytań, testów i modeli danych obejmujących takie obszary jak zainteresowania zawodowe, cechy osobowości oraz zdolności poznawcze. Praca obejmowała również testowanie i walidację tych elementów, a eksperci w dziedzinie psychologii i doradztwa zawodowego dokonywali przeglądu pytań w celu zapewnienia dokładności i trafności. Na koniec stworzono elektroniczną wersję narzędzia, obejmującą obszerny projekt systemu, wdrożenie prototypu i końcowe testy w celu zapewnienia funkcjonalności i łatwości obsługi.

3. Graficzny i techniczny projekt narzędzia

W tej fazie projektu partnerzy pracowali wspólnie nad opracowaniem graficznego i technicznego projektu PATH. Prace obejmowały modelowanie architektury systemu, wybór komponentów technologicznych i zaprojektowanie interfejsu użytkownika. Wszyscy partnerzy przyczynili się do zaprojektowania systemu, w tym rozwoju bazy danych, testowania oprogramowania i konserwacji technicznej. Partnerzy przeprowadzili testy i wprowadzili poprawki w oparciu o informacje zwrotne, aby upewnić się, że narzędzie spełnia wymagania i jest gotowe do wdrożenia. Współpraca ta zaowocowała narzędziem, które jest łatwo dostępne, bezpłatne dla użytkowników oraz działające skutecznie na standardowych komputerach bez dodatkowych kosztów.

4. Poradnik metodyczny dla doradców zawodowych

W tej fazie projektu partnerzy skupili się na opracowaniu poradnika metodycznego dla doradców zawodowych. Prace obejmowały ukończenie narzędzia poprzez przeprowadzenie badań walidacyjnych na reprezentatywnej grupie próbnej, w tym zarówno studentów, jak i doradców zawodowych, w celu zapewnienia wiarygodności narzędzia i opracowania ostatecznej wersji. Partnerzy przyczynili się do opracowania treści, w tym tłumaczeń i projektu graficznego, w taki sposób, aby podręcznik był dostępny i przydatny dla doradców we wszystkich zaangażowanych krajach.



5. Praktyczny poradnik dla nauczycieli i doradców zawodowych.

W tej fazie partnerzy opracowali praktyczny poradnik dla nauczycieli i doradców zawodowych, zawierający kompleksowe instrukcje dotyczące korzystania z narzędzia diagnostycznego. Podręcznik zawiera podstawy teoretyczne, a także metody oceny i interpretacji wyników. Podręcznik zawiera również dodatkowe materiały do monitorowania zainteresowań i kompetencji, a także narzędzia do oceny mocnych i słabych stron, które można wykorzystać w nauczaniu.

6. Praktyczny podręcznik użytkownika - Infografiki

Partnerzy opracowali podręcznik, który zawiera informacje oparte na wynikach narzędzia diagnostycznego. Podręcznik zawiera opisy predyspozycji osobistych i zawodowych, a także zalecenia dotyczące dalszego rozwoju, wyznaczania celów, mocnych i słabych stron, w kontekście wyborów zawodowych i kształtowania ścieżki rozwoju.

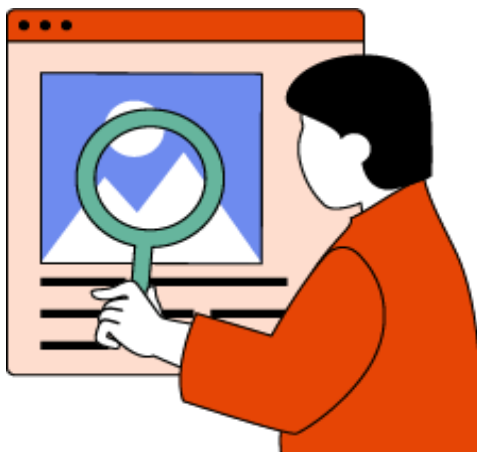
Oczekiwane wyniki i długoterminowe skutki wykorzystywania PATH

Zwiększony dostęp do narzędzi kariery

PATH będzie potężnym narzędziem dla doradców zawodowych, przyczyniającym się do znacznej poprawy jakości poradnictwa udzielanego młodym ludziom. Mając do dyspozycji dokładniejszy obraz zainteresowań oraz mocnych i słabych stron uczniów, będą oni w stanie udzielać bardziej ukierunkowanych i spersonalizowanych porad. Ułatwi to młodym ludziom dokonywanie świadomych wyborów dotyczących przyszłej edukacji i ścieżek kariery, potencjalnie zmniejszając ryzyko błędnych ocen i częstych zmian, które stanowią wyzwanie w systemie edukacji. Ponadto, rozpowszechnione użycie PATH będzie wspierać bardziej systematyczne i holistyczne podejście do doradztwa zawodowego. Dzięki integracji ustandaryzowanego narzędzia z systemem szkolnym, doradcy zawodowi będą mogli opierać swoje porady na wiarygodnych i spójnych danych. Pozwoli to nie tylko podnieść jakość doradztwa, ale także zapewni, że będzie ono jednolicie dystrybuowane i sprawiedliwe dla wszystkich uczniów, niezależnie od ich pochodzenia czy szkoły.

Długoterminowy wpływ na rynek pracy

Doradcy zawodowi korzystający z narzędzia PATH będą odgrywać kluczową rolę we wpływaniu na długoterminowe efekty na rynku pracy w zaangażowanych krajach. Pomagając młodym ludziom w podejmowaniu bardziej świadomych decyzji dotyczących ich edukacyjnej i zawodowej ścieżki, doradcy mogą pomóc zmniejszyć "niedopasowanie umiejętności" - lukę między umiejętnościami wymaganymi przez pracodawców, a umiejętnościami faktycznie posiadanymi przez potencjalnych pracowników. Może to prowadzić do bardziej zrównoważonej i wydajnej podaży wykwalifikowanej siły roboczej, co z kolei może zwiększyć konkurencyjność gospodarczą, zmniejszyć bezrobocie i promować integrację społeczną. Poprzez pracę z PATH, doradcy zawodowi przyczynią się do kształtowania pokolenia pracowników, którzy są lepiej przygotowani do sprostania wymaganiom rynku pracy, co będzie miało pozytywny wpływ na całe społeczeństwo.



Wkład w sektor edukacji

PATH może mieć znaczący pozytywny wpływ na sektor edukacji poprzez wzmocnienie zdolności doradców zawodowych do wspierania uczniów w ich wyborach zawodowych. Posiadając dostęp do nowoczesnego narzędzia, będą oni w stanie zaoferować bardziej precyzyjne i ukierunkowane wskazówki. Zwiększa znaczenie pracy doradców zawodowych, co z kolei może poprawić doświadczenia edukacyjne uczniów i lepiej przygotować ich do przejścia ze szkoły na rynek pracy.



Narzędzie to może również przyczynić się do tego, że doradztwo zawodowe stanie się bardziej zintegrowaną i cenioną częścią systemu edukacji.

Wprowadzenie przedstawia narzędzie PATH, opracowane w celu poprawy doradztwa zawodowego w Europie poprzez uwzględnienie specyficznych potrzeb młodzieży. Rozdział ten przedstawia tło rozwoju narzędzia i podkreśla wyzwania stojące przed istniejącymi systemami doradztwa zawodowego.

Celem PATH jest zaoferowanie kompleksowego, przyjaznego dla użytkownika narzędzia, które można zintegrować ze szkolnym doradztwem zawodowym. Narzędzie to ma na celu zapewnienie doradcom zawodowym precyzyjnych i spersonalizowanych analiz, wzmacniając ich zdolność do wspierania młodzieży w procesie dokonywania świadomych wyborów zawodowych. W rozdziale przedstawiono także przewidywane długoterminowe skutki PATH, w tym lepsze dostosowanie edukacji do potrzeb rynku pracy.

W dalszej części podręcznika czytelnicy otrzymają szczegółowe wprowadzenie do sposobu funkcjonowania PATH, sposobu opracowania narzędzia oraz praktyczne wskazówki dotyczące jego wdrażania i stosowania. Podręcznik opisuje również odpowiednie ramy teoretyczne oraz zapewnia wgląd w nowoczesne metody doradztwa zawodowego proponując konkretne narzędzia i strategie wspierające młodzież w rozwoju kariery.

Rozdział kończy się położeniem fundamentów pod zrozumienie, dlaczego PATH został opracowany, co ma na celu i w jaki sposób ma mieć trwały pozytywny wpływ zarówno na poziomie indywidualnym, jak i społecznym.



Rozdział I: Kariera w ujęciu społeczno-poznawczym. Rozumienie kariery zawodowej z perspektywy teorii społeczno-poznawczej

Wprowadzenie

Przebieg kariery zawodowej zależy w dużej mierze od czynników społecznych, gospodarczo-ekonomicznych i technologicznych. Przykładowo, jeżeli w naszej rodzinie jest tradycja wykonywania pewnego zawodu, korzyści z tej profesji są satysfakcjonujące, a zarazem mamy mały dostęp do informacji o innych możliwościach, będziemy prawdopodobnie skłonni do poprowadzenia swojej kariery w kierunku wynikającym z owej tradycji. Systematycznie przyspieszający wzrost gospodarczy stawia jednak przed pracownikami w wielu profesjach coraz większe wymagania kompetencyjne. Przyspiesza też rozwój edukacyjny i możliwości doskonalenia zawodowego i zmiany zawodu w biegu kariery zawodowej, niezbędne do adaptacji do zmieniających się wymogów świata pracy. Zwiększają się też możliwości komunikacji, zarówno w rozumieniu przepływu informacji, jak i podróżowania i osiedlania się w różnych miejscach świata. W dynamicznie zmieniającym się świecie, coraz więcej korzyści niesie samodzielne kierowanie swoją karierą i zmienianie jej w biegu życia w sposób zależny od naszych pragnień i celów (Biemann et al., 2011; Modem et al., 2022). Ważne jest przy tym podejmowanie trafnych wyborów i decyzji, w czym pomagają między innymi doradcy zawodowi.

Doradztwo w planowaniu kariery podąża za trendami społecznymi i gospodarczymi, kładąc coraz większy akcent na samodzielność kierowania ścieżką kariery i otwartość na indywidualne, niepowtarzalne właściwości poszczególnych osób, zwłaszcza młodych, wkraczających w świat pracy i podejmujących pierwsze decyzje dotyczące kariery zawodowej. Szanse płynące z dynamicznej cyfryzacji świata ułatwiają globalną komunikację i umiędzynarodowienie pracy. Dynamizująca się cyfryzacja tworzy też nowe, nieprzewidywalne wyzwania i skutkuje niestabilnością wszelakich planów

zawodowych (Kadiyil et al., 2020). Rozwój świadomości ekologicznej, coraz szerszy i szybszy przepływ międzykulturowy, jak i zmiany w sferze technologicznej zacierające do robotyzacji licznych zadań zawodowych ukazują kolejne szanse i wyzwania związane z nieznaną przyszłością zawodową (Bloch, 2005). Trafność pierwszych kroków na zmiennym rynku zawodowym może być silnie powiązana z umiejętnością uczenia się i adaptacji, którą interesowały się liczne teorie społeczne i psychologiczne, w tym szeroki nurt teorii społeczno-poznawczych zapoczątkowanych przez Bandurę w drugiej połowie ubiegłego wieku i mających szeroki wpływ na liczne badania i praktyczne wykorzystanie w dziedzinie edukacji, w tym zwłaszcza zawodowej, nauk o zdrowiu, polityki społecznej, doradztwa w zakresie kariery, czy psychoterapii (Bandura, 1971, 2012; Lent & Brown, 2013; Nabavi, 2012; Zimmerman, 2013).

Kluczowe wnioski: Sukces kariery ← adaptacja + rozwój + doradztwo

Tradycyjny wybór zawodu	Pierwsze kroki zawodowe - tradycja rodzinna, sytuacja gospodarcza czy nowe technologie?
Samodzielne zarządzanie karierą	Aktywne kształtowanie swojej ścieżki zawodowej w całym biegu życia, kreowanie "swojego" rynku
Globalizacja i cyfryzacja	Nowe możliwości pracy i nowe wyzwania, potrzeba komunikowania się i korzystania z
Adaptacja i uczenie się	Elastyczność i rozwój kompetencji przez całe życie są niezbędne w dynamicznym świecie pracy
Doradztwo w planowaniu kariery	Wsparcie w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących kariery zwiększa szanse na sukces

1.1 Społeczno-poznawcze rozumienie człowieka

Koncepcja społeczno-poznawcza opiera się na rozumieniu człowieka, jako istoty podmiotowej, sprawczej, zdolnej do samodzielnego prowadzenia swojego rozwoju, zarówno poprzez dostosowanie się do zastanych warunków, jak i zmianę tych warunków, a także zmianę w sobie. Zgodnie z tą teorią, jednostki uczą się o świecie na trzy sposoby: bezpośrednie nauczanie (tj. kierowane przez nauczyciela ćwiczenie umiejętności), modelowanie (tj. obserwowanie czyjegoś zachowania) i doświadczenie osobiste (tj. doświadczanie pozytywnych, negatywnych lub neutralnych konsekwencji działania). Pierwotną drogą dla dzieci jest **modelowanie**. Po zaobserwowaniu przez dziecko zachowania osoby znaczącej, może ono naśladować i ćwiczyć to zachowanie. Rezultaty ćwiczenia wpływają zwrotnie na motywację dziecka do kolejnych prób. Dzieci są bardziej skłonne do powtarzania tych zachowań, które prowadzą do pozytywnych konsekwencji (osobiste, zastępcze lub zewnętrzne zachęty) i które skutkują poczuciem własnej skuteczności, czyli postrzeganiem siebie jako osoby kompetentnej w danym zakresie (Leaper, 2011).

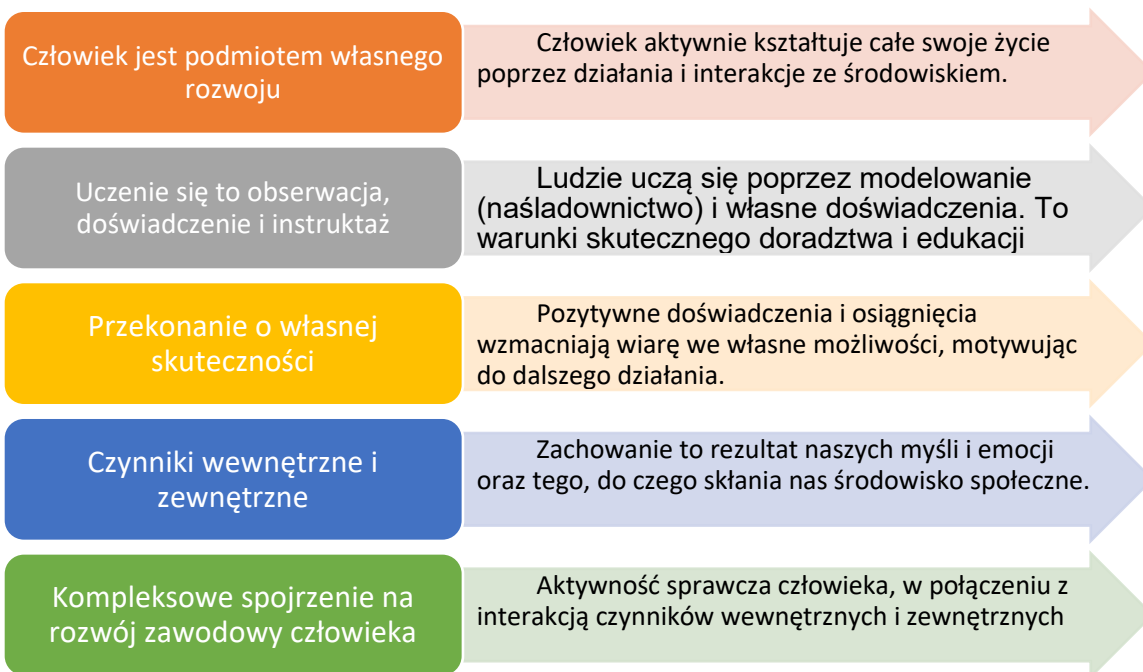
Bycie podmiotem oznacza w ujęciu społeczno-poznawczym wpływanie na bieg wydarzeń poprzez aktywne podejmowanie działania. Teorie społeczno-poznawcze przyjmują, że przyczyny podejmowania przez człowieka działania mają trojaki charakter. W rozumieniu społeczno-poznawczym **ludzkie funkcjonowanie jest wypadkową** wzajemnego oddziaływania **czynników wewnątrzpsychicznych (intrapersonalnych), zachowań, w które się angażujemy, oraz wpływów społecznych**, które na nas oddziałują. Ponieważ rola naszej psychiki jest w ujęciu społeczno-poznawczym bardzo istotna, można stwierdzić, że każda osoba ma wpływ na kształtowanie wydarzeń i przebieg własnego życia (Bandura, 2012).

Teoria społeczno-poznawcza koncentruje się na tym, w jaki sposób uczymy się nowych zachowań oraz na związku czynników środowiskowych i wewnętrznych w dostosowywaniu się do zmieniającego się świata. Podejście społeczno-poznawcze Teoria społeczno-poznawcza koncentruje się na sposobach uczenia się nowych zachowań i relacji czynników środowiskowych i wewnętrznych w adaptacji do zmieniającego się świata. Podejście społeczno-poznawcze łączy elementy



behawioryzmu i kognitywizmu, akcentując rolę obserwacji, ale podkreślając też, że ludzie nie są biernymi odbiorcami bodźców, lecz aktywnymi uczestnikami własnego rozwoju, kształtującymi swoje zachowanie w interakcji ze środowiskiem społecznym (Bandura, 1993, 2012). Podejście społeczno-poznawcze pozwala zrozumieć, w jaki sposób świadomie decydujemy o tym, czego się uczyliśmy i jakie cele wybieramy w swojej ścieżce kariery, jak budujemy swoje przekonania na temat siebie i swoich możliwości zawodowych, jak wpływamy na swoje otoczenie. Akcenty dotyczące sprawczości człowieka zawarte w podejściu społeczno-poznawczym wnoszą pierwiastek humanistyczny do klasycznego nurtu behawioralno-poznawczego, pozwalając uniknąć mechanicznego podejścia do doradztwa (Lewis & Gilhousen, 1981). Podejście społeczno-poznawcze wydaje się więc być użyteczną perspektywą dla myślenia o doradztwie w planowaniu kariery we współczesnych, dynamicznych czasach, dlatego w poniższym rozdziale ten nurt zostanie przedstawiony jako wiodący, wspierający w podejmowaniu trafnych decyzji edukacyjnych i zawodowych. Przedstawimy też przykłady działań doradczych opartych na podejściu społeczno-poznawczym.

Kluczowe wnioski: Teoria społeczno-poznawcza ← osoba + środowisko + zachowanie



1.2 Źródła zachowania w ujęciu społeczno-poznawczym

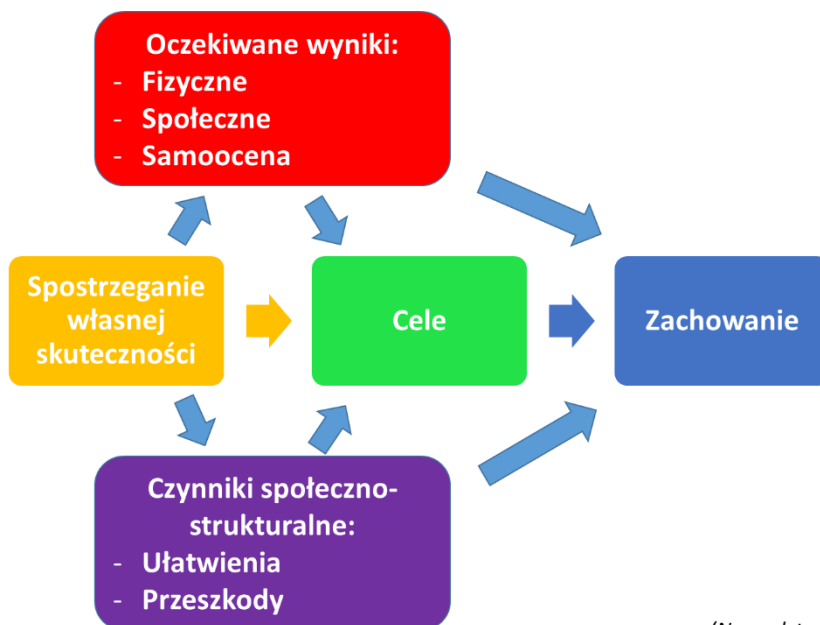
Obraz człowieka w ujęciu społeczno-poznawczym można w pewnym uproszczeniu, przedstawić, jako nieustannie formowanie naszych myśli, emocji i zachowań przez interakcje z otoczeniem społecznym oraz przez procesy poznawcze zachodzące w naszym wnętrzu. Autorzy podkreślają, że w rozumieniu społeczno-poznawczym ludzka **motywacja i działanie** są w znacznym stopniu regulowane przez **przewidywania**. Mechanizm kontroli zachowania oparty na przewidywaniach obejmuje **oczekiwania**, które dotyczą wyników podjęcia określonego działania. Teoria społeczno-poznawcza mówi, że do kluczowych czynników, które wpływają na **cele i zachowania**, należą:

1. **Przekonania o własnej skuteczności**, które są przeświadczeniem o możliwościach wykonania określonego działania wymaganego do osiągnięcia pożądanego rezultatu.
2. **Oczekiwania dotyczące wyników**, które dotyczą przekonań o możliwych konsekwencjach ich działań.
3. **Społeczne i środowiskowe przeszkody i czynniki ułatwiające** (Bandura, 2009; Luszczynska & Schwarzer, 2015).

Relacje między powyższymi czynnikami zostały przedstawione na rysunku 1, który ilustruje ich wzajemne oddziaływanie w całym procesie podejmowania i zmiany zachowania.

Rysunek 1.

Czynniki wpływające na zachowanie



(Na podstawie: Bandura, 2009)

1.3 Rozwój koncepcji społeczno-poznawczych

Teoria społeczno-poznawcza rozwijała się przez wiele lat, a jej korzenie sięgają badań nad agresją u dzieci. Bandura zauważył, że dzieci, które obserwowały agresywne zachowanie dorosłych, były bardziej skłonne do przejawiania własnej agresji. Na podstawie tych obserwacji sformułowano reguły uczenia się przez obserwację i odkryto znaczenie modeli w kształtowaniu zachowań. Koncepcja społeczno-poznawcza podkreśla wzajemny wpływ osobowości, środowiska i zachowania (Cloninger, 2018).

Bandura i Caprara uzyskali też rezultaty wskazujące na możliwość trafnego przewidywania przyszłych zachowań w oparciu o kompleksowo ujmowane właściwości osobowości. W badaniach przeprowadzonych na podstawie pierwotnej koncepcji Bandury, poznawcze wzorce zachowań, będące podstawą uczenia się przez modelowanie, zostały uzupełnione przekonaniem i motywacją, jako czynnikami uruchamiającymi owe wzorce. Model badawczy uwzględniał również wpływ sytuacji na zachowanie. W podłużnych badaniach, przeprowadzonych na podstawie społeczno-poznawczego modelu w grupie uczniów szkół podstawowych wykazano, że przejawiane w klasie szóstej przekonania na temat własnej skuteczności w wymiarze kompetencji akademickich, społecznych i zdolności do samoregulacji są istotnymi prognostykami zdolności do rozwijania się (transgresji) zarówno w klasie szóstej, jak i po dwóch latach, w klasie ósmej (Bandura et al., 2001). Świadczy to o przydatności społeczno-poznawczego modelu samoregulacji w wyjaśnianiu podejmowanych przez człowieka decyzji i ich rezultatów życiowych. Bandura podkreśla także, że do skuteczności wyjaśniania konieczne jest uznanie w psychologii sprawczości i podmiotowości człowieka (Bandura, 2006).

1.4 Rozwój człowieka: działanie i uczenie się

Do najważniejszych mechanizmów psychologicznych i społecznych, które decydują o naszym zachowaniu i wpływają na ścieżkę naszej kariery edukacyjno-zawodowej



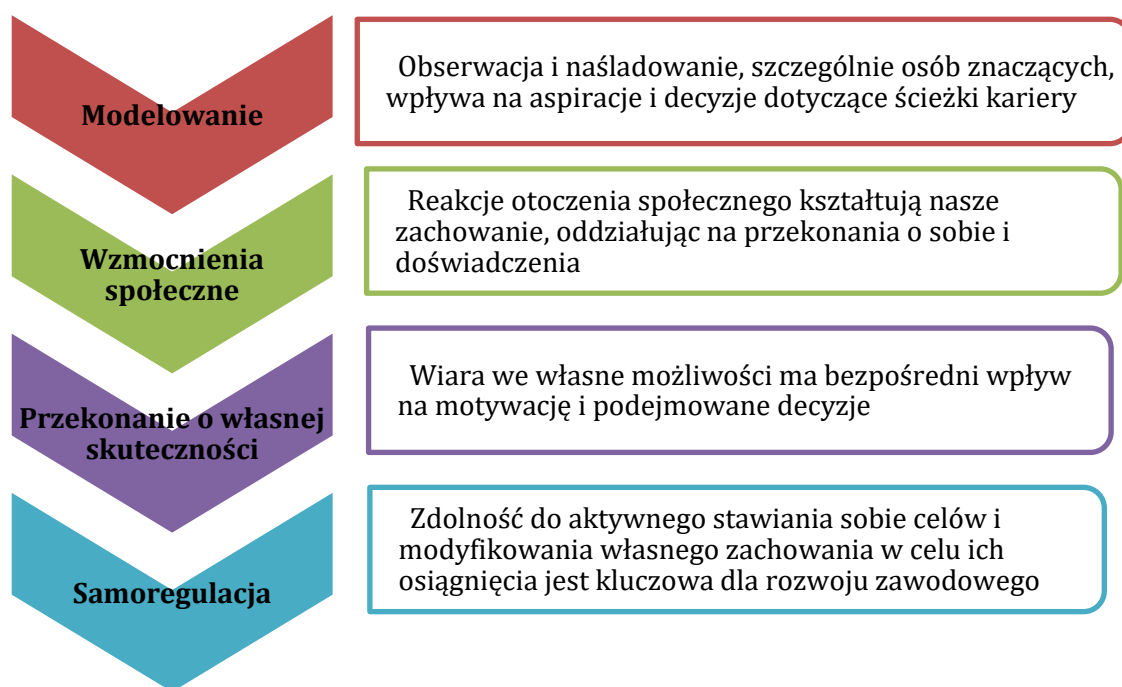
zaliczamy uczenie się przez obserwację i modelowanie, samoregulację i wzmocnienia społeczne oraz przekonanie o własnej skuteczności i oczekiwania wobec siebie i świata.

Uczenie się przez obserwację (modelowanie) jest w rozumieniu koncepcji społeczno-poznawczych jednym z kluczowych czynników dynamizujących i ukierunkowujących rozwój człowieka. Od pierwszych chwil życia, poprzez naśladowanie innych osób, zwanych modelami, dzieci obserwują zachowania rodziców, nauczycieli i rówieśników, a następnie naśladowują i systematycznie powtarzają te zachowania, które przynoszą pozytywne skutki. Wybór zawodu może być jedną z form naśladowania, czerpiącego wzory z osób znaczących, początkowo rodziców, a z upływem lat ze wzorców postaci prezentowanych w mediach, czy w literaturze. Jeśli widzimy, że ktoś odnosi sukces w danej dziedzinie, możemy poczuć motywację, by podążać podobną ścieżką. Wybieramy sobie osoby, które uważamy za autorytety i staramy się naśladować ich zachowania. Może to być znany naukowiec, sportowiec czy artysta. Modelowanie ma ogromny wpływ na nasze aspiracje i decyzje życiowe (Joris & Sanderse, 2024; Thomas, 2011; Zimmerman, 2013).

Samoregulacja i wzmocnienie społeczne, to zdolność każdego człowieka do stawiania sobie celów, monitorowania swoich postępów i modyfikowania swojego zachowania w celu osiągnięcia tych celów. Nie jesteśmy tylko prostą kopią wzorców, które były nam dane w dzieciństwie, czy za którymi podążaliśmy w czasie dorastania. Jesteśmy odpowiedzialni za budowanie siebie, jako samodzielnej osoby kierującej swoim losem, w tym zawodowym. Należy jednak pamiętać, że każde działanie powoduje reakcję otoczenia społecznego, które jest szczególnie ważnym źródłem wzmocnień. Pozytywne reakcje otoczenia, takie jak pochwały czy nagrody, motywują nas do kontynuowania określonych działań. Jeśli rodzice chwalą dziecko za dobre wyniki w nauce, to dziecko będzie bardziej skłonne do nauki. Negatywne reakcje grupy społecznej są przeszkodami, które mogą hamować nasze działanie lub skłaniać do jego zmiany (Gushue & Whitson, 2006; Lent & Brown, 2013; Lin et al., 2023; Zalazar-Jaime & Medrano, 2021)

Przekonanie o własnej skuteczności wpływa na motywację, oczekiwania i osiągnięcia. Jeżeli wierzymy w swoje zdolności, jesteśmy bardziej skłonni podejmować wyzwania i jesteśmy w stanie dłużej wytrwać w dążeniu do obranego celu. Ważne jest przy tym, że przekonanie o własnej skuteczności, choć częściowo wyniesione z wczesnych doświadczeń, też podlega świadomemu kształtowaniu przez nas samych. Mamy wpływ na nasz obraz siebie i przekonania o sobie. To, co myślimy o sobie i swoich możliwościach, ma bezpośredni wpływ na nasze zachowanie. Jeśli wierzymy, że damy sobie radę na studiach technicznych lub medycznych, będziemy bardziej skłonni podjąć taką decyzję. Z kolei, jeśli wątpimy w swoje zdolności, możemy zrezygnować z realizacji nawet skromnych marzeń (Jia & Wang, 2024; Mau et al., 2020; Oben & van Rooyen, 2023).

Na skróty: Rozwój □ **modelowanie + wsparcie społeczne + przekonanie o skuteczności + samoregulacja**



1.5 Doradztwo w planowaniu kariery w podejściu społeczno-poznawczym

Doradztwo w planowaniu i prowadzeniu kariery edukacyjno-zawodowej jest zwykle prowadzone w oparciu o eklektyczne podejście, integrujące różne modele teoretyczne. Znaczna część propozycji przedstawionych w poniższym opisie, to rekomendacje lub przykładowe techniki spójne z propozycjami podanymi na stronach Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training) – jednej z agencji Unii Europejskiej, która wspiera rozwój i wdrażanie polityki Unii w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) (*Cedefop | Guidance and Counselling*, 2024). Wykorzystano także materiały i opracowania dostępne na stronach ETF (European Training Foundation), która pomaga krajom przechodzącym transformację i krajom rozwijającym się wykorzystać potencjał ich kapitału ludzkiego (*ETF | Publications & Resources*, 2024). Podobnie, jak wiele innych technik doradztwa, zaadaptowanych w szerokiej skali w edukacji, pomocy psychologicznej czy zarządzaniu, trudno wskazać autorstwo poszczególnych technik i rekomendacji, które pojawiają się w licznych opracowaniach, dlatego pominięto szczegółowe cytowanie źródeł.

1.5.1 Modelowanie

Modelowanie to proces, dzięki któremu osoby uczące się poznają zachowania, złożone umiejętności czy też sposoby myślenia i odczuwania bez ich bezpośredniego doświadczenia. Zjawisko modelowania, zaobserwowane przez Alberta Bandurę, wskazuje, że uczenie się jest procesem poznawczym zachodzącym poprzez obserwację (Bandura, 1971, 2012; Thomas, 2011). Do skutecznego modelowania niezbędne jest skupienie uwagi na modelu, zapamiętanie zaobserwowanego zachowania, a następnie jego odtworzenie. Warunkiem skutecznego modelowania jest też motywacja do powtarzania nauczonych czynności (Bandura, 1971; Joris & Sanderse, 2024; Nabavi, 2012).

Doradca zawodowy może wykorzystać modelowanie przykładowo poprzez:



1. Prezentowanie różnych ścieżek kariery:

- Opisywanie historii sukcesu: doradca może przedstawiać historie osób, które osiągnęły sukces w różnych zawodach. Dzięki temu klienci mogą zobaczyć, że istnieje wiele możliwości i że ich własne cele są osiągalne.
- Organizowanie spotkań z profesjonalistami: Kontakt z osobami pracującymi w różnych zawodach pozwala klientom na bezpośrednią rozmowę, a jeżeli to możliwe, obserwację ich pracy, co może być bardzo motywujące.

2. Samodzielne demonstrowanie przez doradcę części umiejętności ważnych w wielu zawodach, np. tzw. umiejętności miękkich:

- Modelowanie komunikacji: doradca może pokazać, jak skutecznie komunikować się ze współpracownikami, jak zachowywać się w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej czy negocjować warunki zatrudnienia.
- Prezentowanie umiejętności rozwiązywania problemów: doradca może pokazywać klientom, jak podejmować decyzje, radzić sobie ze stresem i jak efektywnie zarządzać czasem.

3. Nauka nowych umiejętności:

- Warsztaty i treningi: doradcy często organizują warsztaty, na których klienci mogą nauczyć się nowych umiejętności, np. pisania CV, przygotowywania się do rozmów kwalifikacyjnych czy korzystania z narzędzi do poszukiwania pracy.
- Coaching: doradca może przeprowadzić indywidualne sesje coachingowe, podczas których doradca może wspierać klienta w realizacji konkretnych celów zawodowych.

Modelowanie jest najskuteczniejsze, gdy modele odpowiadają do indywidualnych potrzeb i możliwości uczestnika doradztwa. Modele powinny być wiarygodne i atrakcyjne dla klienta. Ważne jest też stworzenie pozytywnego klimatu w trakcie odtwarzania modelowanego zachowania. Atmosfera zaufania i bezpieczeństwa jest



niezbędna w sytuacji możliwych niedoskonałości i niepowodzeń. Klient powinien mieć też możliwość aktywnego uczestniczenia w procesie modelowania poprzez zadawanie pytań, dzielenie się swoimi spostrzeżeniami. Nagradzanie i docenianie nawet małych postępów klienta zwiększa jego motywację do powtarzania i doskonalenia modelowanych umiejętności (Zimmerman, 2013).

Na skróty: Modelowanie wiarygodny model + jasna demonstracja + angażowanie klienta + ćwiczenia modelowanych zachowań / umiejętności

1.5.2 Wzmocnienie społeczne i samoregulacja

Dla planowania i rozwoju kariery edukacyjno-zawodowej w rozumieniu społeczno-poznawczym istotny jest sposób spostrzegania siebie i grupy społecznej, wpływający na interakcje w grupie i tym samym kształtujący indywidualną ścieżkę kariery. Przykładem może być wzmocnianie niezależności i samowystarczalności czy oczekiwań związanych z osiągnięciami szkolnymi przez grupę uczniów o wysokim poziomie potrzeb poznawczych i osłabienie w środowisku o niskich aspiracjach edukacyjnych (Bocanegra et al., 2016).

Wzmocnienie społeczne to proces, w którym zachowanie jednostki jest wzmocniane przez pozytywne reakcje społeczne, takie jak pochwała, uśmiech, aprobata czy uznanie. W kontekście doradztwa zawodowego, wzmocnienie społeczne odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu postaw, przekonań i zachowań związanych z karierą. Doradca może wykorzystać wzmocnienie społeczne poprzez:

1. Tworzenie pozytywnego klimatu:

- Aktywne słuchanie: doradca okazuje klientowi uważność, zwraca uwagę na jego uczucia, powtarza i parafrazuje myśli klienta, zachęca do wypowiedzi i podejmowania aktywności.



- Niewerbalne sygnały wsparcia: doradca wyraża akceptację dla starań podejmowanych przez klienta, np. poprzez uśmiech, gesty aprobaty. Kontakt wzrokowy i zwracanie uwagi na klienta także gra istotną rolę wzmacniającą.
- Okazywanie uznania: doradca pyta o osiągnięcia klienta i zachęca go do celebrowania zdobytych umiejętności i podjętych decyzji, wzmacnia przekonanie klienta o możliwościach samodzielnego i prowadzenia swojej ścieżki kariery w skuteczny i satysfakcjonujący sposób.

2. Wzmocnienie postaw proaktywnych:

- Dostrzeganie i docenianie inicjatywy: gdy klient podejmuje samodzielne działania związane z rozwojem kariery, doradca podkreśla i docenia jego aktywność.
- Zachęcanie do stawiania celów: doradca pomaga klientowi w formułowaniu konkretnych i osiągalnych celów zawodowych, wzmacnia jego motywację.
- *Wspieranie w podejmowaniu decyzji: doradca docenia samodzielność klienta w podejmowaniu decyzji, a gdy są one nie w pełni uporządkowane czy uzasadnione, zachęca do sprawdzania ich skutków w ograniczonym zakresie, wspierając pewność siebie klienta i gotowość do poszukiwania i eksperymentowania.*

3. Wzmacnianie pozytywnego obrazu siebie:

- Zwracanie uwagi na mocne strony: doradca pomaga klientowi w identyfikacji jego talentów i umiejętności, zwiększa jego poczucie własnej wartości.
- Ograniczanie porównań: doradca zachęca klienta do skupienia się na własnym rozwoju, zamiast porównywania się z innymi.
- Promowanie postawy „może mi się udać”: doradca wzmacnia przekonania, że osiągnięcie sukcesu jest możliwe, nawet, jeśli po drodze wystąpią trudności.

4. Budowanie poczucia przynależności do grupy:



- Tworzenie grup wsparcia: doradca organizuje grupowe spotkania, na których klienci mogą podzielić się swoimi doświadczeniami i wspierać się nawzajem w zwiększaniu skuteczności poszukiwania własnej ścieżki kariery.
- Wspólne celebrowanie sukcesów: doradca zachęca klientów do organizowania wydarzeń, podczas których mogą oni wspólnie świętować swoje osiągnięcia.

5. Rozszerzanie wsparcia:

- Organizowanie warsztatów: doradca może organizować warsztaty dotyczące technik podejmowania decyzji, podczas których klienci mogą dzielić się swoimi doświadczeniami i wspierać się nawzajem.
- Współpraca z nauczycielami / rodzicami / opiekunami: doradca może współpracować z nauczycielami / rodzicami / opiekunami, aby ci również stosowali wzmocnienie społeczne w podobnym kierunku i formach, w których podąża doradca.

Wzmocnienie społeczne jest znaczącym narzędziem, które może pomóc doradcom zawodowym w osiągnięciu trwałych rezultatów. Poprzez tworzenie pozytywnego klimatu, wzmacnianie postaw proaktywnych, kształtowanie pozytywnego obrazu siebie i budowanie poczucia przynależności do grupy, doradcy mogą znacząco wpłynąć na rozwój kariery swoich klientów.

Na skróty: Wzmocnienie społeczne = pozytywny klimat + poczucie przynależności + zachęcanie do samodzielności + szeroki krąg wsparcia

1.5.3 Przekonanie o własnej skuteczności

Postrzegana własna skuteczność, to przekonanie, że można wykorzystać umiejętności niezbędne do oparcia się pokusom, radzenia sobie ze stresem i mobilizowania do spełnienia wymagań. Przekonania o własnej skuteczności wpływają na wysiłek wkładany w zmianę zachowań i wytrwałość. Poczucie własnej skuteczności



opiera się na różnych źródłach. Po pierwsze, przekonania o własnej skuteczności mogą być wzmacniane poprzez **dotychczasowe osiągnięcia**, o ile sukces jest przypisywany sobie i wiemy, że możemy go powtarzać. Drugim źródłem jest **modelowanie, wynikające z obserwacji doświadczeń innych ludzi**. Kiedy widzimy, że znany nam bezpośrednio lub pośrednio „wzór do naśladowania”, czyli ktoś podobny do nas z powodzeniem radzi sobie z porównywalną sytuacją, rośnie w nas przekonanie o własnej skuteczności. Po trzecie, **werbalna perswazja ze strony innych osób** może również wzmacniać nasze przekonania o własnej skuteczności. Ostatnim źródłem motywacji do działania jest **stabilność emocjonalna**. Możemy nie odczuwać niepokoju w obliczu trudności, co pozwala nam kontrolować sytuację (Bandura, 1993; Luszczynska & Schwarzer, 2015).

Zwiększanie poczucia własnej skuteczności jest procesem stopniowym i wymaga czasu. Doradca zawodowy, stosując różnorodne techniki i narzędzia, może skutecznie wspierać swoich klientów w osiąganiu tego celu. Pamiętając o głównych źródłach postrzeganej własnej skuteczności, doradca powinien dostosować swoje działania do indywidualnych potrzeb każdego klienta. Przykładowe działania doradcy zawodowego wspierające poczucie własnej skuteczności mogą obejmować:

1. Budowanie na osiągnięciach:

- Przegląd dotychczasowych sukcesów: doradca pomaga klientowi w identyfikacji i docenieniu jego dotychczasowych osiągnięć, nawet tych najmniejszych.
- Ustalanie celów SMART: doradca ustala wspólnie z klientem cele zawodowe, które są realne i osiągalne, tak, żeby zaplanować ścieżkę „małych zwycięstw”.
- Analiza sposobów osiągania sukcesów: doradca pomaga klientowi zrozumieć, co przyczyniło się do jego wcześniejszych sukcesów, aby w razie potrzeby mógł je świadomie powtórzyć w przyszłości.
- Prowadzenie dziennika sukcesów: doradca zachęca klienta do regularnego notowania swoich osiągnięć, co wzmacnia poczucie własnej skuteczności.



2. Wspieranie pozytywnej samooceny:

- Udzielanie pozytywnych informacji zwrotnych: doradca regularnie podkreśla rzeczywiste, znane klientowi mocne strony i potencjał ich dalszego rozwijania.
- Zastosowanie technik coachingowych: doradca zadaje pytania, które skłaniają klienta do samodzielnego odkrywania swoich możliwości.
- Wspieranie pozytywnej samooceny: doradca pomaga klientowi w budowaniu pozytywnego obrazu siebie, akcentując mocne strony klienta, znane z diagnozy i/lub dotychczasowej współpracy.

3. Rozwijanie stabilności emocjonalnej:

- Techniki relaksacyjne: doradca uczy klienta technik relaksacyjnych, które pomagają zmniejszyć lęk i stres.
- Ćwiczenia fizyczne: doradca zachęca klienta do regularnej aktywności fizycznej, która wpływa korzystnie na samopoczucie i pewność siebie.
- Zdrowa dieta: doradca opisuje klientowi znaczenie zdrowej diety i prawidłowego odżywiania się oraz dbania o rytm snu w funkcjonowaniu całego organizmu, w tym zwłaszcza zdolności radzenia sobie ze stresem.

Na skróty: Przekonanie o skuteczności = przywoływanie osiągnięć + wzmacnianie samooceny + budowanie stabilności emocjonalnej

Podsumowanie

Koncepcja społeczno-poznawcza i przykładowe techniki pracy doradcy przedstawione w niniejszym rozdziale są przydatnymi narzędziami pracy doradców wspierającymi

uzyskiwanie rezultatów satysfakcjonujących klienta. Należy przy tym pamiętać, że przebieg i rezultaty doradztwa zależą od motywacji klienta. W doradztwie, w trakcie omawiania z klientami informacji płynących z raportu PATH na temat objętych diagnozą, warto szczególnie odnieść się do wymiarów osobowości klienta, specyfiki jego temperamentu i struktury wartości, kreatywności czy kompetencji poznawczych i komunikacyjnych.



Rozdział II: Psychologiczne aspekty wyboru ścieżki kariery zawodowej

Wprowadzenie

Wybór ścieżki kariery to wieloaspektowy proces, na który wpływ mają takie aspekty jak osobiste aspiracje, oczekiwania społeczne, wykształcenie i predyspozycje



psychologiczne. Dla wielu młodych ludzi decyzja ta stanowi krytyczny moment, w którym ich zainteresowania, umiejętności i wartości przecinają się z szerszymi czynnikami ekonomicznymi i kulturowymi. Skuteczne doradztwo zawodowe uznaje i integruje te różnorodne elementy, oferując holistyczne podejście, które sprzyja świadomemu podejmowaniu decyzji i osobistemu spełnieniu.

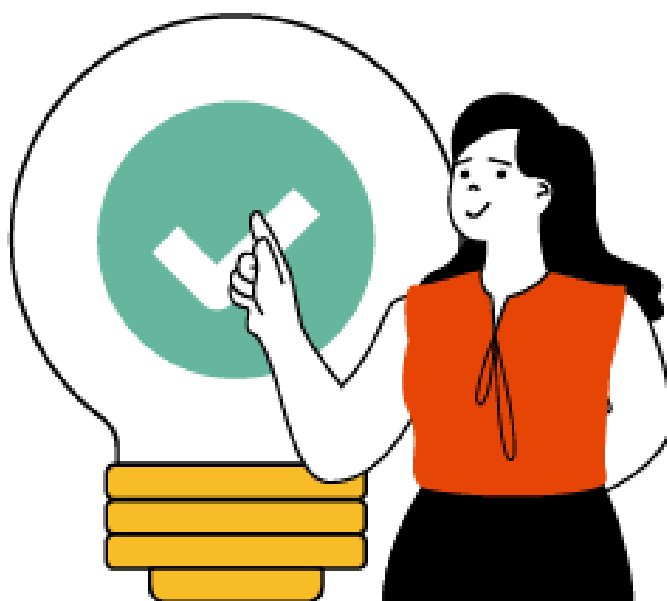
Doradztwo zawodowe to nie tylko dopasowywanie uczniów do miejsc pracy w oparciu o umiejętności i kwalifikacje. Obejmuje ono zrozumienie głębszych cech psychologicznych i preferencji, które wpływają na satysfakcję i sukces zawodowy. Obejmuje to badanie indywidualnego temperamentu, osobowości, zainteresowań, wartości, umiejętności poznawczych i wykształcenia. Każdy z tych czynników odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu decyzji zawodowych i może znacząco wpływać na satysfakcję z pracy i sukces zawodowy.

W ciągu ostatnich dwóch dekad postępy w badaniach psychologicznych dostarczyły cennych informacji na temat tego, w jaki sposób czynniki te wpływają na wybory zawodowe. Badania wykazały, że dostosowanie ścieżek kariery do profilu psychologicznego danej osoby może prowadzić do większej satysfakcji z pracy, lepszych wyników i ogólnego sukcesu zawodowego (Lent, Brown, & Hackett, 2000).

Rozdział 3 ma na celu zapewnienie doradcom zawodowym zrozumienie psychologicznych aspektów wyboru ścieżki kariery zawodowej i wyposażenie ich w praktyczne narzędzia do skutecznego kierowania uczniami.

Głównym celem tego rozdziału jest zintegrowanie teorii psychologicznych z praktyką doradztwa zawodowego, oferując doradcom solidne podstawy teoretyczne do prowadzenia uczniów. Ma on na celu dostarczenie metod oceny profili psychologicznych uczniów, w tym ich temperamentu, osobowości, zainteresowań, wartości, umiejętności poznawczych i kwalifikacji. Rozdział 3 przedstawia również strategie dopasowania tych profili psychologicznych do odpowiednich ścieżek kariery, zapewniając dobre dopasowanie między osobą a wybranym przez nią zawodem. Dodatkowo, rozdział ten wyposaża doradców zawodowych w praktyczne narzędzia i

techniki, dzięki którym mogą oni usprawnić swoje sesje doradcze z uczniami. Podkreślając znaczenie ciągłego rozwoju zawodowego, rozdział zachęca doradców do bycia na bieżąco z nowymi badaniami i postępami w doradztwie zawodowym i ocenie psychologicznej. Osiągając te cele, doradcy zawodowi mogą oferować bardziej spersonalizowane i skuteczne doradztwo, pomagając uczniom w podejmowaniu świadomych decyzji, które prowadzą do satysfakcjonującej i udanej kariery.



2.1 Podstawowe cechy psychologiczne wpływające na wybór zawodu

2.1.1 Temperament i dopasowanie do kariery zawodowej

Temperament odnosi się do wrodzonych cech, które kształtują sposób, w jaki jednostki wchodzi w interakcje ze swoim środowiskiem i reagują na różne bodźce. Stanowi on podstawę osobowości i wpływa na zachowanie, reakcje emocjonalne i

interakcje międzyludzkie. Zrozumienie temperamentu danej osoby może zapewnić cenny wgląd w jej preferencje zawodowe i potencjalną satysfakcję z pracy.

Temperament znacząco wpływa na wydajność pracy. Przykładowo, badanie wykazało, że poziom lęku jest niższy wśród pracowników administracji i komunikacji, a wyższy u osób zajmujących się informatyką i pracą biurową. Motywacja jest mniej znacząca u bezrobotnych i osób zajmujących się domem, ale silniejsza u osób pracujących w sektorach fitness i administracji. Samokontrola jest znacznie niższa w zawodach związanych ze sztuką, a wyższa w zawodach związanych z edukacją i opieką zdrowotną. Poziom gniewu jest niższy u nauczycieli i pracowników służby zdrowia, ale wyższy u osób studiujących nauki humanistyczne i bezrobotnych (Schmidt i in., 2010).

Koncepcja temperamentu została szeroko zbadana w literaturze psychologicznej, a za cztery podstawowe temperamente powszechnie uznaje się: sangwiczny, choleryczny, melancholijny i flegmatyczny. Są one opisane w następujący sposób:

<p>Sangwini</p>	<p>Osoby z temperamentem sangwicznym są towarzyskie, entuzjastyczne i spontaniczne. Rozwijają się w środowiskach, które oferują wiele możliwości interakcji społecznych i kreatywności, takich jak sprzedaż, marketing i rozrywka. Często są postrzegane jako żywiołowe i optymistyczne, dzięki czemu dobrze nadają się do pracy w dynamicznych i interaktywnych środowiskach. Badania przeprowadzone przez John i Srivastava (1999) podkreślają, że osoby z temperamentem sangwicznym często szukają pracy, która oferuje zaangażowanie społeczne i ekscytację.</p>
<p>Cholery</p>	<p>Asertywne, zorientowane na cel i zdecydowane. Cholerycy wyróżniają się na stanowiskach kierowniczych i w środowiskach o wysokiej presji, takich jak zarządzanie, przedsiębiorczość i polityka, gdzie ich motywacja i determinacja są dostrzegane. Cholerycy są naturalnymi</p>



	<p>liderami, którzy lubią wyzwania i mają silne poczucie ambicji. Badania przeprowadzone przez Barricka i Mounta (2005) sugerują, że osoby choleryczne są często napędzane przez osiągnięcia i możliwości przywódcze.</p>
Melancholik	<p>Analityczne, zorientowane na szczegóły i perfekcjonistyczne osoby melancholijne dobrze sprawdzają się w zawodach wymagających precyzji i dokładnej analizy, takich jak księgowość, badania i inżynieria. Osoby melancholijne preferują zorganizowane środowiska, w których mogą skupić się na szczegółowej pracy. Często są one rozważne i metodyczne, preferując zadania wymagające starannego planowania i wykonania (Hogan & Holland, 2003).</p>
Flegmatyk	<p>Spokojne, niezawodne i chętne do współpracy osoby flegmatyczne odnajdują spełnienie w stabilnych, wspierających rolach, które wymagają cierpliwości i niezawodności. Są one często postrzegane jako rozjemcy i rozwijają się w środowiskach, które cenią spójność i pracę zespołową, takich jak pielęgniarstwo, nauczanie i zasoby ludzkie. Osoby flegmatyczne są często przyciągane do ról, które oferują stabilność i możliwości pracy zespołowej (Goldberg, 1993).</p>

Temperamenty mają wpływ na wybory zawodowe. Zrozumienie temperamentu danej osoby może zapewnić cenny wgląd w jej preferencje zawodowe i potencjalną satysfakcję z pracy. Każdy temperament odpowiada określonym środowiskom zawodowym i zadaniom. Osoby o temperamencie sangwicznym mogą wyróżniać się w zawodach wymagających interakcji, kreatywności i dynamicznych środowisk, takich jak marketing, public relations lub rozrywka. Ich towarzyska natura i entuzjazm mogą sprawić, że będą skuteczni na stanowiskach wymagających częstej komunikacji i innowacyjnego myślenia. Z drugiej strony, osoby melancholijne mogą znaleźć satysfakcję w zawodach wymagających precyzji i analitycznego myślenia, takich jak



księgowość, badania lub inżynieria. Ich dbałość o szczegóły i metodyczne podejście mogą być korzystne na stanowiskach wymagających dokładności i skrupulatności.

Cholerycy prawdopodobnie dobrze sprawdzą się na stanowiskach kierowniczych i w środowiskach o dużej presji, takich jak zarządzanie, przedsiębiorczość czy prawo. Ich asertywność i zorientowanie na cel sprawiają, że dobrze sprawdzają się na stanowiskach wymagających podejmowania decyzji i planowania strategicznego. Wreszcie, osoby flegmatyczne często dobrze sprawdzają się na stanowiskach wspierających i stabilnych, takich jak opieka zdrowotna, edukacja lub praca socjalna. Ich spokojne usposobienie i skłonność do współpracy sprawiają, że sprawdzają się na stanowiskach wymagających empatii, cierpliwości i pracy zespołowej.

Będąc w stanie rozpoznać te cechy i ocenić temperament danej osoby, doradcy zawodowi mogą poprowadzić uczniów w kierunku zawodów, w których mogą się rozwijać i czuć spełnieni, zwiększając ich ogólną satysfakcję i sukces zawodowy.

Aby dokładnie określić temperament danej osoby, można zastosować różne narzędzia oceny. Keirsey Temperament Sorter to powszechnie znany kwestionariusz, który pomaga zidentyfikować temperament danej osoby poprzez analizę jej preferencji i zachowań. Narzędzie to kategoryzuje osoby do jednego z czterech temperamentów na podstawie ich odpowiedzi, zapewniając jasne ramy dla zrozumienia ich naturalnych skłonności.

Techniki obserwacji mogą być również cenne w ocenie temperamentu. Obserwując uczniów w różnych miejscach, takich jak klasy, zajęcia pozalekcyjne i interakcje społeczne, doradcy mogą zidentyfikować naturalne reakcje i interakcje, które ujawniają podstawowe cechy temperamentu. Obserwacje te mogą uzupełniać wyniki standardowych testów i zapewnić bardziej kompleksowe zrozumienie temperamentu ucznia.

Ponadto oceny sytuacyjne, które obejmują przedstawianie uczniom hipotetycznych scenariuszy i analizowanie ich odpowiedzi, mogą ujawnić cechy temperamentu.



Scenariusze te mogą być zaprojektowane tak, aby odzwierciedlały rzeczywiste wyzwania i możliwości, pozwalając doradcom ocenić, jak uczniowie reagują na różne sytuacje i podejmują decyzje.

2.1.2 Osobowość i predyspozycje zawodowe

Osobowość jest kluczowym elementem, jeśli chodzi o wybór kariery i satysfakcję z pracy. Dwa z najbardziej powszechnych i szeroko stosowanych modeli osobowości to Wielka Piątka Cech Osobowości i wskaźnik typu Myers-Briggs (MBTI). Każdy z tych modeli oferuje unikalne spojrzenie na osobowość i zapewnia cenny wgląd w doradztwo zawodowe.

W rozdziale II zagłębimy się w model cech osobowości Wielkiej Piątki, a teraz skupmy się na modelu Myers-Briggs Type Indicator (MBTI).

Tak więc, wskaźnik typu Myers-Briggs (MBTI) jest szeroko stosowanym narzędziem do oceny osobowości, zaprojektowanym, aby pomóc jednostkom zrozumieć ich własne preferencje psychologiczne i to, jak te preferencje wpływają na ich postrzeganie, decyzje i interakcje z innymi.

Opracowany przez Katharine Cook Briggs i jej córkę, Isabel Briggs Myers, MBTI opiera się na teorii "typów psychologicznych" Carla Junga, która zakłada, że wiele pozornie przypadkowych zmienności w ludzkim zachowaniu jest uporządkowanych i spójnych, wynikających z podstawowych różnic w sposobach, w jakie jednostki wolą wykorzystywać swoją percepcję i osąd. MBTI kategoryzuje osobowość na 16 typów w oparciu o przeciwstawne preferencje w czterech dychotomiach:

- **Ekstrawersja (E) vs Introwersja (I):** Ten wymiar opisuje, gdzie jednostki wolą skupiać swoją uwagę i czerpać energię. Ekstrawertycy czerpią energię z interakcji z innymi i światem zewnętrznym, podczas gdy introwertycy czerpią energię z samotnych działań i swoich wewnętrznych myśli.
- **Wyczuwanie (S) vs. Intuicja (N):** Ten wymiar opisuje, w jaki sposób jednostki wolą gromadzić informacje. Typy wyczuwające koncentrują się na konkretnych,



faktycznych informacjach i obecnej rzeczywistości, podczas gdy typy intuicyjne patrzą na wzorce, możliwości i przyszłe potencjały.

- **Myślenie (T) vs. czucie (F):** Ten wymiar opisuje, w jaki sposób jednostki wolą podejmować decyzje. Typy myślące opierają decyzje na obiektywnej logice i bezosobowych kryteriach, podczas gdy typy odczuwające priorytetowo traktują wartości osobiste i wpływ na innych.
- **Ocenianie (J) vs. Postrzeganie (P):** Ten wymiar opisuje, w jaki sposób jednostki wolą organizować swoje życie. Typy oceniające preferują strukturę, porządek i planowanie, podczas gdy typy postrzegające preferują elastyczność, spontaniczność i utrzymywanie otwartych opcji.

Każda kombinacja tych preferencji, oznaczona czteroliterowym kodem, skutkuje unikalnym typem osobowości, oferując szczegółowe zrozumienie tego, jak jednostki postrzegają świat i podejmują decyzje:

Każdy typ osobowości jest oznaczony czteroliterowym kodem, który reprezentuje preferencje danej osoby w każdym z czterech wymiarów. Na przykład ktoś, kto jest introwertykiem (I), intuicyjnym (N), odczuwającym (F) i postrzegającym (P) jest klasyfikowany jako INFP. 16 typów osobowości MBTI to:

Źródło: Dane z *Briggs Myers, I., & Myers, P. B. (1995). Gifts Differing: Understanding Personality Type. Davies-Black Publishing*

ISTJ (Inspektor)	Praktyczny, zorientowany na fakty i niezawodny, ceniący obowiązek, odpowiedzialność i tradycyjne struktury.
ISFJ (Obrońca)	Ciepły, sumienny i skrupulatny. ISFJ są oddanymi opiekunami, którzy priorytetowo traktują potrzeby innych.
INFJ (Rzecznik)	Wnikliwy, kreatywny i współczujący, starający się zrozumieć i wspierać innych.



INTJ (Architekt)	Strategiczny, analityczny i zdeterminowany. INTJ koncentrują się na długoterminowych celach i innowacyjnych rozwiązaniach.
ISTP (Wirtuoz)	Ciekawski, pragmatyczny i elastyczny, lubiący praktyczne działania i rozwiązywanie problemów.
ISFP (Kompozytor)	Wrażliwy, artystyczny i spontaniczny. ISFP doceniają piękno i żyją chwilą.
INFP (Mediator)	Idealistyczny, empatyczny i introspektywny. Kierują się swoimi wartościami i dążą do harmonii.
INTP (Myśliciel)	Analityczny, abstrakcyjny i niezależny. INTP uwielbiają badać koncepcje teoretyczne i rozwiązywać problemy.
ESTP (Dynamo)	Energiczni, spostrzegawczy i zorientowani na działanie. Rozwijają się w dynamicznych środowiskach i lubią ryzyko.
ESFP (Wykonawca)	Entuzjastyczny, zabawny i towarzyski. ESFP wnoszą zabawę i energię do swoich interakcji.
ENFP (Działacz)	Wyobraźnia, entuzjazm i charyzma. ENFP pasjonują się swoimi sprawami i inspirują innych.
ENTP (Debatujący)	Pomysłowi, ciekawi i szczerzy. Lubią dyskutować o pomysłach i kwestionować status quo.
ESTJ (Osoba na stanowisku kierowniczym)	Zorganizowany, praktyczny i zdecydowany. ESTJ cenią tradycję i skuteczność w przywództwie.
ESFJ (Konsul)	Troskliwy, towarzyski i niezawodny. Starają się tworzyć harmonię i wspierać swoje społeczności
ENFJ (Protagonista)	Charyzmatyczny, empatyczny i inspirujący. Są naturalnymi liderami, którzy pomagają innym osiągnąć ich potencjał.

ENTJ (Dowódca)

Odważny, strategiczny i pewny siebie. ENTJ są wizjonerskimi liderami, którzy napędzają zmiany i innowacje.

Zrozumienie własnych cech osobowości może zapewnić cenny wgląd w osobiste mocne i słabe strony oraz preferencje. Te cenne informacje mogą pomóc doradcom zawodowym w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących ich kariery, związków i celów życiowych, które dopasowują ich do zawodów zgodnych z ich typami osobowości. Oba te modele osobowości stanowią cenne narzędzie do zrozumienia osobowości i jej wpływu na różne aspekty życia, w tym wybory zawodowe, rozwój osobisty i relacje interpersonalne. Włączając je do swojej praktyki, doradcy zawodowi i nauczyciele mogą wspierać większą samoświadomość, poprawić komunikację i zwiększyć ogólną skuteczność w swoich dziedzinach.

Oprócz tych standardowych testów, wywiady i obserwacje mogą zapewnić głębszy wgląd w osobowość ucznia, uzupełniając wyniki tych ocen i oferując bardziej holistyczne zrozumienie.

2.1.3 Zainteresowania i preferencje zawodowe

Zainteresowania są istotnym czynnikiem wpływającym na satysfakcję zawodową. Zainteresowania zawodowe często definiują wybór kariery jako jeden z najważniejszych czynników, czasami pomimo przeszkód, które mogą wystąpić w innych wymiarach. Najpopularniejsza teoria dotycząca zainteresowań zawodowych została opracowana przez Johna Hollanda. Model RIASEC Hollanda kategoryzuje kariery na sześć obszarów zainteresowań, z których każdy reprezentuje różne rodzaje działań i środowisk, które ludzie uważają za angażujące i satysfakcjonujące. Podstawowym założeniem teorii jest to, że większość osób posiada kombinację sześciu typów osobowości, przedstawionych poniżej:

Realistyczny

Ten obszar zainteresowań obejmuje praktyczne, praktyczne działania. Osoby o zainteresowaniach realistycznych lubią angażować się w działania wymagające koordynacji ruchowej, umiejętności, siły fizycznej i



	<p>męskości. Osoby zorientowane na typ realistyczny wolą odgrywać problemy lub być fizycznie zaangażowane w wykonywanie zadań zawodowych, takich jak inżynieria, mechanika i budownictwo; zazwyczaj unikają zadań wymagających umiejętności interpersonalnych i werbalnych oraz szukają konkretnych, a nie abstrakcyjnych sytuacji problemowych.</p>
Dochodzenie	<p>Główne cechy to myślenie, a nie działanie, organizowanie i rozumienie, a nie dominowanie lub przekonywanie, a także asocjacyjność, a nie towarzyskość. Lubią odkrywać i badać pomysły, obserwować, badać i eksperymentować, zadawać pytania i rozwiązywać problemy. Typy badawcze wolą unikać bliskich kontaktów interpersonalnych, przewodzenia, sprzedawania lub przekonywania ludzi. Ten obszar zainteresowań koncentruje się na działaniach analitycznych i naukowych, takich jak badania, medycyna i technologia, a osoby o zainteresowaniach badawczych lubią rozwiązywać problemy i odkrywać nowe pomysły poprzez badania i eksperymenty.</p>
Artystyczny	<p>Manifestacje silnej autoekspresji i relacji z ludźmi pośrednio poprzez ekspresję artystyczną są kluczowe dla typów artystycznych. Są oni pomysłowi i zazwyczaj ekstrawertyczni, preferując używanie słów, sztuki, muzyki lub dramatu do komunikowania się, wykonywania lub wyrażania siebie, tworzenia i projektowania rzeczy. Ten obszar zainteresowań obejmuje kreatywne i nieustrukturyzowane działania, takie jak pisanie, projektowanie i sztuki sceniczne, a także docenia piękno i estetykę.</p>
Spółeczny	<p>Typy społeczne zazwyczaj skłaniają się ku zajęciom związanym z opieką zdrowotną, edukacją i nauczaniem, takim jak edukacja, praca społeczna i doradztwo. Poszukują bliskich relacji i lubią zajmować się problemami społecznymi. Generalnie unikają zajęć wymagających izolacji, a także takich, które wymagają intensywnego funkcjonowania fizycznego lub rozwiązywania problemów intelektualnych. Osoby o zainteresowaniach</p>



	społecznych lubią pracować z ludźmi i przyczyniać się do ich dobrego samopoczucia i rozwoju.
Przedsiębiorczy	Ten obszar zainteresowań koncentruje się na działaniach perswazyjnych i przywódczych, takich jak biznes, polityka i przedsiębiorczość. Osoby o przedsiębiorczych zainteresowaniach lubią przewodzić, wpływać i motywować innych do osiągania celów. Chętnie podejmują się wyzwań, są ekstrawertykami i mają tendencję do wykorzystywania swoich umiejętności raczej dla własnych korzyści niż w celu wspierania innych, zwykle dążąc do osiągnięcia władzy i statusu. Lubią przekonywać ludzi, sprzedawać rzeczy i pomysły oraz unikać działań wymagających uważnej obserwacji i naukowego, analitycznego myślenia.
Konwencjonalny	Ten obszar zainteresowań obejmuje ustrukturyzowane i regulowane zasadami działania, takie jak księgowość, administracja i zarządzanie danymi. Osoby o zainteresowaniach konwencjonalnych lubią organizować informacje, przestrzegać procedur i utrzymywać porządek. Typy konwencjonalne preferują ustrukturyzowane zadania i dbanie o szczegóły. Zazwyczaj są konserwatywni i przywiązują dużą wagę do zasad i przepisów, mają dużą samokontrolę, podporządkowują osobiste potrzeby i silnie identyfikują się z władzą i statusem.

Każdy typ osobowości wyróżnia się unikalną kombinacją zainteresowań, ulubionych aktywności, przekonań, umiejętności, wartości i cech. Test Hollanda tworzy kod, zwykle składający się z pierwszych liter trzech typów RIASEC, które najbardziej pasują do danej osoby, w oparciu o oceny. Holland podkreślił, że każdy posiada cechy wszystkich sześciu typów i zalecił uszeregowanie wszystkich sześciu typów, aby lepiej przedstawić poszczególne osoby. Podobnie, środowiska pracy mogą być klasyfikowane według częstości występowania typów RIASEC, z kodami Hollanda często używanymi do opisanie tych środowisk (Nauta, 2010).



Ocena zainteresowań i dopasowanie kariery

Oceny zainteresowań są cennymi narzędziami do identyfikowania rodzajów działań i środowisk, które osoby uważają za angażujące i satysfakcjonujące. Strong Interest Inventory (SII) jest szeroko stosowanym narzędziem oceny, które łączy osobiste zainteresowania z potencjalnymi karierami, zapewniając punkt wyjścia do poszukiwań i dyskusji. Inwentarz ocenia zainteresowania danej osoby w różnych zawodach, czynnościach zawodowych, zajęciach rekreacyjnych i przedmiotach szkolnych. Został on poddany licznym przeglądom w celu zwiększenia jego dokładności i trafności oraz zapewnia szczegółowy raport, który kategoryzuje zainteresowania na sześć szerokich tematów opartych na modelu RIASEC Johna Hollanda. Według Hansen & Campbell (1985), osoby, których kariera jest zgodna z ich zainteresowaniami, jak wskazuje SII, zgłaszają większą satysfakcję z pracy i sukces zawodowy. Takie dopasowanie nie tylko poprawia wyniki pracy, ale także zwiększa osobiste spełnienie i motywację.

Self-Directed Search (SDS) to kolejne skuteczne narzędzie stworzone przez Johna Hollanda, które pozwala osobom odkrywać kariery zgodne z ich zainteresowaniami poprzez ocenę ich preferencji i dostarczenie listy zgodnych zawodów. SDS został zaprojektowany jako przyjazne dla użytkownika, samodzielnie administrowane narzędzie, które dopasowuje zainteresowania respondentów do potencjalnych ścieżek kariery przy użyciu modelu RIASEC. Jego struktura umożliwia jednostkom przejęcie kontroli nad procesem poszukiwania kariery, zachęcając do samoświadomości i proaktywnego podejmowania decyzji. Badania wykazały, że SDS jest skuteczny w pomaganiu osobom, zwłaszcza studentom, w dokonywaniu świadomych wyborów zawodowych, które są zgodne z ich zainteresowaniami i osobowością (Holland, 1997).

Dostosowanie zainteresowań uczniów do ścieżek kariery obejmuje skrupulatny proces analizowania wyników oceny zainteresowań i sugerowania karier, które odpowiadają tym zainteresowaniom. Proces ten pomaga zapewnić, że uczniowie są nie tylko wykwalifikowani w wybranych przez siebie dziedzinach, ale także pasjonują się swoją pracą. Na przykład uczeń o wysokich zainteresowaniach artystycznych



może zostać skierowany do kariery w projektowaniu graficznym, pisaniu lub sztukach scenicznych, gdzie może wykorzystać swoją kreatywność i wyrażanie siebie.

Proces dopasowywania zainteresowań do opcji kariery obejmuje zazwyczaj kilka etapów:

1. **Administrowanie oceną:** Doradcy przeprowadzają oceny zainteresowań, takie jak SII lub SDS, aby zebrać dane na temat preferencji i skłonności uczniów.
2. **Interpretacja wyników:** Wyniki są interpretowane w celu zidentyfikowania dominujących obszarów zainteresowań i potencjalnych ścieżek kariery.
3. **Poszukiwanie kariery:** Doradcy pomagają uczniom w odkrywaniu różnych zawodów, które są zgodne z ich zidentyfikowanymi zainteresowaniami, dostarczając informacji na temat ról zawodowych, obowiązków i wymaganych kwalifikacji.
4. **Podejmowanie decyzji:** Uczniowie są wspierani w podejmowaniu świadomych decyzji opartych na ich zainteresowaniach, umiejętnościach i perspektywach zawodowych.
5. **Planowanie i wdrażanie:** Doradcy pomagają uczniom opracować plany działania w celu realizacji wybranej przez nich kariery, w tym ścieżek edukacyjnych i rozwoju umiejętności.

Dopasowując zainteresowania do opcji kariery, doradcy mogą pomóc uczniom w odkrywaniu zawodów, które są zgodne z ich pasjami, znacznie zwiększając prawdopodobieństwo długoterminowej satysfakcji i sukcesu. Podejście to opiera się na zrozumieniu, że osoby są bardziej zaangażowane i zmotywowane, gdy pracują w dziedzinach, które uważają za z natury satysfakcjonujące. Na przykład badania wykazały, że osoby, których praca jest zgodna z ich zainteresowaniami, częściej doświadczają satysfakcji z pracy, stabilności kariery i sukcesu zawodowego (Rounds & Su, 2014).



Takie dopasowanie przyczynia się również do wyższego poziomu zaangażowania i motywacji, ponieważ jednostki są naturalnie bardziej skłonne do inwestowania wysiłku i czasu w działania, które lubią. W związku z tym doradcy zawodowi odgrywają kluczową rolę w ułatwianiu tego dostosowania, prowadząc uczniów w kierunku satysfakcjonującej kariery, która odzwierciedla ich prawdziwe zainteresowania i aspiracje.

2.2 Wartości, umiejętności poznawcze i kwalifikacje w podejmowaniu decyzji dotyczących kariery zawodowej

2.2.1 Wartości i cele zawodowe

Wartości to fundamentalne przekonania, które kierują zachowaniem i podejmowaniem decyzji. Odgrywają one kluczową rolę w określaniu satysfakcji z kariery, ponieważ jednostki są bardziej skłonne czuć się spełnione w rolach, które są zgodne z ich wartościami. Zrozumienie wartości ucznia pomaga w dostosowaniu jego ścieżki kariery do tego, co uważa za znaczące i satysfakcjonujące. Wartości mogą obejmować:

- **Osiągnięcia:** dążenie do osobistego sukcesu i osiągnięć. Kariera w konkurencyjnych dziedzinach, takich jak sprzedaż, sport lub przedsiębiorczość, może być odpowiednia.
- **Altruizm:** chęć pomagania innym i wywierania pozytywnego wpływu. Kariery w służbie zdrowia, pracy socjalnej i edukacji mogą być zgodne z tymi wartościami.
- **Autonomia:** docenianie niezależności i kontroli nad własną pracą. Praca freelancera, przedsiębiorczość i role z elastycznymi strukturami mogą być idealne.
- **Bezpieczeństwo:** preferowanie stabilności i przewidywalności. Kariera w rządzie, finansach i dużych korporacjach może oferować pożądaną stabilność.
- **Kreatywność:** docenianie innowacji i wyrażania siebie. Kariera w sztuce, projektowaniu i technologii może zapewnić możliwości kreatywnej pracy.

Wartości można podzielić na kilka typów, z których każdy odzwierciedla różne aspekty tego, co jednostki uważają za ważne w życiu zawodowym i osobistym. Według Schwarza (2012) kategorie te są następujące:

<p>Wewnętrzne</p>	<p>Wartości te obejmują rozwój osobisty, spełnienie i kreatywność. Kariera oferująca możliwość rozwoju osobistego i wyrażania siebie jest ważna dla osób z wartościami wewnętrznymi. Poszukują one ról, które pozwalają im realizować swoje pasje i osiągać osobistą satysfakcję. Kariery zgodne z wartościami wewnętrznymi obejmują role, które umożliwiają wyrażanie się i rozwój osobisty, np. sztuka, pisanie i przedsiębiorczość.</p>
<p>Zewnętrzne</p>	<p>Obejmują one wynagrodzenie finansowe, bezpieczeństwo pracy i status. Osoby z wartościami pozamaterialnymi preferują pracę, która zapewnia stabilność, nagrody zewnętrzne i uznanie, a motywują je namacalne korzyści płynące z ich pracy. Kariery zgodne z wartościami zewnętrznymi obejmują wysoko płatne i prestiżowe dziedziny, takie jak prawo, medycyna oraz stanowiska kierownicze.</p>
<p>Altruistyczne</p>	<p>Wartości te obejmują pomaganie innym i przyczynianie się do rozwoju społeczeństwa. Osoby wyznające wartości altruistyczne, starają się wyrzec pozytywny wpływ na życie innych, dlatego wybierają kariery w służbie zdrowia, pracy socjalnej, edukacji i organizacjach non-profit.</p>
<p>Prestiżowe</p>	<p>Wartości te obejmują władzę, wpływy i uznanie. Wysoko postawione role w biznesie, polityce lub mediach mogą być atrakcyjne dla osób, które priorytetowo traktują prestiż i szukają zawodów, które oferują możliwość przywództwa, wpływania na otoczenie i bycia na eksponowanych stanowiskach.</p>

Teoria wartości Schwarza zapewnia solidne ramy dla zrozumienia różnorodnych motywacji stojących za ludzkim zachowaniem. Kategoryzując wartości na wewnętrzne, zewnętrzne, altruistyczne i prestiżowe, uzyskujemy głębszy wgląd w to, w jaki sposób jednostki nadają priorytet różnym aspektom swojego życia i jakie ma to konsekwencje dla doradztwa zawodowego i rozwoju osobistego.

Ćwiczenia dotyczące wartości pomagają uczniom określić, co najbardziej cenią w swojej karierze. Ćwiczenia te mogą obejmować kwestionariusze, refleksyjne pisanie i dyskusje kierowane, pozwalające uczniom odkrywać i wyrażać swoje wartości. Poprzez te działania doradcy mogą pomóc uczniom zrozumieć, w jaki sposób ich wartości wpływają na ich wybory zawodowe i jakie rodzaje ról mogą zapewnić im największą satysfakcję. Na przykład, studenci ceniący altruizm mogą być kierowani w stronę opieki zdrowotnej lub usług społecznych, gdzie mogą mieć pozytywny wpływ na życie innych. Ci, którzy cenią prestiż, mogą znaleźć spełnienie w głośnych rolach w biznesie lub polityce, gdzie mogą osiągnąć uznanie i wpływy. Takie dopasowanie pomaga uczniom wybrać karierę, która współgra z ich podstawowymi wartościami, prowadząc do wyższego poziomu satysfakcji z pracy i ogólnego dobrego samopoczucia.



Wartości i dopasowanie kariery

Edgar Schein stwierdził, że każda osoba ma odrębną orientację na pracę, charakteryzującą się określonym zestawem priorytetów i wartości. Zgodnie z modelem kotwic kariery Scheina, orientacja ta jest unikalną mieszanką postrzeganych kompetencji zawodowych, motywów i wartości. Ludzie mają tendencję do pozostawania zakotwiczonymi w określonym obszarze, a ich kariera często na różne sposoby odzwierciedla to skupienie. Schein zidentyfikował osiem „kotwic”, pokazując, że ludzie mają priorytetowe preferencje dla określonych wartości (Klapwijk &

Rommes, 2009; Weisgram et al., 2010). Poniżej przedstawiono krótki opis każdej kotwicy kariery.

Kompetencje techniczne/funkcjonalne	Ci ludzie są zmotywowani do robienia tego, w czym są dobrzy i dążą do poszerzania swojej wiedzy w preferowanej dziedzinie. Lubią wykonywać zadania dla samego wykorzystywania swoich umiejętności.
Ogólne kompetencje kierownicze	Ci ludzie chcą być menedżerami. Lubią rozwiązywać problemy i mieć kontakt z innymi ludźmi. Rozwijają się dzięki odpowiedzialności. Aby odnieść sukces, potrzebują również kompetencji emocjonalnych.
Autonomia/niezależność	Osoby te preferują niezależność i poczucie autonomii. Mają tendencję do unikania struktur organizacyjnych i starają się pracować samodzielnie lub w sytuacjach, które mogą same kontrolować.
Bezpieczeństwo/stabilność	Osoby skoncentrowane na bezpieczeństwie poszukują stabilności i ciągłości jako głównego czynnika w swoim życiu. Starają się unikać niepewności i zagrożeń.
Kreatywność w przedsiębiorczości	Ci ludzie są zmotywowani do tworzenia czegoś nowego, i co jest ich własne. Często przedstawiają nowe pomysły i starają się rozwijać nowe perspektywy lub elementy.
Służba/poświęcenie dla sprawy	Osoby zorientowane na usługi bardziej kierują się tym, w jaki sposób mogą pomóc innym ludziom niż wykorzystywaniem swoich talentów. Wolą pracować w usługach publicznych lub w działach i firmach zajmujących się zasobami ludzkimi.
Czyste wyzwanie	Ludzie napędzani wyzwaniami szukają ciągłej stymulacji. Motywuje ich sukces, awans i uznanie. Są bardzo skoncentrowani na celach i poczuciu rozwoju.
Styl życia	Ci, którzy koncentrują się przede wszystkim na stylu życia, szukają równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym. Cenią sobie elastyczny harmonogram pracy i



czas wolny. Mogą brać długie urlopy, by oddawać się swoim pasjom, takim jak żeglarstwo czy podróże.

Źródło: *Kotwice kariery w modelu Scheina. Dane z Klapwijk, Rommes, 2009; Weisgram et al., 2010.*

2.2.2 Umiejętności poznawcze i wydajność pracy

Umiejętności poznawcze obejmują rozwiązywanie problemów, krytyczne myślenie, kreatywność i zdolności techniczne. Umiejętności te mają kluczowe znaczenie dla określenia, jak dobrze uczeń może radzić sobie na różnych ścieżkach kariery. Zrozumienie mocnych i słabych stron poznawczych ucznia może pomóc doradcom poprowadzić go w kierunku kariery, w której będzie się wyróżniał i znajdzie satysfakcję.

Na przykład, rozwiązywanie problemów i krytyczne myślenie to zdolności poznawcze kluczowe dla kariery w takich dziedzinach jak inżynieria, nauka i prawo, gdzie jednostki muszą analizować złożone problemy, oceniać wiele rozwiązań i podejmować dobrze uzasadnione decyzje oparte na dowodach i logicznym rozumowaniu. Kreatywność jest cechą szczególnie ważną w karierze w marketingu, projektowaniu i sztuce, ponieważ zawody te wymagają generowania innowacyjnych pomysłów, opracowywania oryginalnych koncepcji i tworzenia dzieł, które przyciągają uwagę i inspirują odbiorców (Runco, 2004). Umiejętności interpersonalne są niezbędne do kariery w doradztwie, nauczaniu i sprzedaży, gdzie sukces w dużej mierze zależy od umiejętności skutecznego komunikowania się, budowania relacji z innymi w celu zrozumienia ich potrzeb, zapewnienia wsparcia i wpływania na ich wyniki (Goleman, 1995). Z drugiej strony, biegłość w umiejętnościach technicznych jest niezbędna w karierach związanych z technologią informacyjną (IT), inżynierią i opieką zdrowotną, gdzie osoby muszą posiadać specjalistyczną wiedzę i doświadczenie, aby obsługiwać zaawansowane narzędzia i systemy, rozwiązywać problemy techniczne oraz dostarczać wysokiej jakości usługi (Hirschi, 2018).



Badanie przeprowadzone przez Hirschi (2018) wykazało, że osoby, które wykorzystują mocne strony poznawcze w swojej karierze, mają tendencję do osiągania lepszych wyników i większej satysfakcji z pracy. Badania te podkreślają znaczenie identyfikowania i rozwijania umiejętności poznawczych w celu zwiększenia sukcesu zawodowego. Co więcej, właściwe dopasowanie umiejętności poznawczych do wymagań zawodowych sprawia, że uczniowie są dobrze przygotowani do radzenia sobie z wyzwaniami związanymi z wybranymi zawodami. Na przykład, umiejętności analityczne są kluczowe dla kariery w naukach ścisłych, technologii, inżynierii i matematyce (STEM). Kreatywne myślenie jest kluczowe dla ról w sztuce, reklamie i przedsiębiorczości, gdzie niezbędne są innowacyjne rozwiązania i oryginalne pomysły.

Kilka narzędzi można wykorzystać do oceny umiejętności poznawczych. Watson-Glaser Critical Thinking Appraisal mierzy umiejętności krytycznego myślenia, oceniając zdolność danej osoby do rozumowania, analizowania argumentów i dokonywania trafnych osądów. (Free & Willingham, 2001). Z drugiej strony, Testy Twórczego Myślenia Torrance'a oceniają kreatywność, badając w jaki sposób jednostki podchodzą do problemów i generują innowacyjne rozwiązania (Kim 2006).

Ćwiczenia praktyczne, takie jak odgrywanie ról i symulacje, mogą ocenić umiejętności interpersonalne. Ćwiczenia te zapewniają uczniom możliwość wykazania się umiejętnościami skutecznej komunikacji, współpracy z innymi i radzenia sobie z konfliktami. Obserwując uczniów w proponowanych scenariuszach, doradcy mogą uzyskać wgląd w ich mocne strony interpersonalne i obszary wymagające rozwoju.

2.2.3 Kwalifikacje i ścieżki kariery

Wykształcenie, certyfikaty i inne kwalifikacje znacząco wpływają na wybory i możliwości zawodowe. Czynniki te określają poziom przygotowania i konkurencyjności poszczególnych osób na rynku pracy. Pomaganie uczniom w zrozumieniu kwalifikacji niezbędnych do różnych karier zapewnia, że mogą oni sprostać wymaganiom w wybranych przez siebie dziedzinach i są dobrze



przygotowani na przyszłe wyzwania. Proces ten obejmuje udzielanie wskazówek dotyczących ścieżek edukacyjnych, niezbędnych certyfikatów i możliwości rozwoju umiejętności.

Doradcy odgrywają kluczową rolę w pomaganiu uczniom w planowaniu ich podróży edukacyjnych. Obejmuje to identyfikację kwalifikacji akademickich wymaganych dla różnych ścieżek kariery i certyfikatów, które mogą zwiększyć ich szanse na zatrudnienie. Na przykład student zainteresowany karierą w służbie zdrowia może potrzebować szczegółowych wskazówek dotyczących wymagań edukacyjnych, aby zostać pielęgniarzem, lekarzem lub technikiem medycznym. Wskazówki te obejmują zrozumienie niezbędnych stopni naukowych, certyfikatów i praktycznych doświadczeń wymaganych do pracy w tych zawodach.

Kluczowym aspektem doradztwa zawodowego jest pomoc uczniom w zidentyfikowaniu luk w ich kwalifikacjach i opracowaniu planu ich uzupełnienia. Obejmuje to ocenę ich obecnej sytuacji edukacyjnej, certyfikatów i posiadanych umiejętności oraz porównanie ich z wymaganiami pożądanego kariery. Po dokonaniu oceny doradcy mogą zapewnić dostosowane porady dotyczące sposobu wypełnienia luk poprzez dodatkowe zajęcia, certyfikaty, staże lub praktyczne doświadczenia (Swanson i Fouad 2014).

Co więcej, omówienie znaczenia uczenia się przez całe życie i ciągłego rozwoju zawodowego ma kluczowe znaczenie. Rynek pracy stale ewoluuje, a bycie na bieżąco z najnowszymi osiągnięciami i zdobywanie nowych umiejętności może zwiększyć perspektywy rozwoju kariery i satysfakcję z pracy. Rzeczywiście, ostatnie badania przeprowadzone przez Carnevale, Smith i Strohl (2013) podkreślają zmieniający się krajobraz wymagań edukacyjnych na rynku pracy, podkreślając rosnące znaczenie wyższego wykształcenia i specjalistycznych umiejętności w osiąganiu sukcesu zawodowego. W szczególności, ich badanie "Recovery: Job Growth and Education Requirements Through 2020", podkreśla, że do 2020 r. 65% wszystkich miejsc pracy w gospodarce wymagało wykształcenia pomaturalnego i szkoleń wykraczających poza szkołę średnią. Trend ten odzwierciedla rosnące zapotrzebowanie na



wykwalifikowaną siłę roboczą zdolną do zaspokojenia złożonych potrzeb nowoczesnych branż.

2.3 Praktyczne strategie i względy etyczne w doradztwie zawodowym

2.3.1 Skuteczne techniki doradztwa

Skuteczna komunikacja jest kluczowa w doradztwie zawodowym. Budowanie relacji z uczniami, aktywne słuchanie ich obaw i zrozumienie ich aspiracji to podstawowe zadania doradcy. W procesie doradczym kluczowe jest wspierające środowisko, w którym uczniowie czują się komfortowo omawiając swoje preferencje i niepewności.

Praktyczne strategie interakcji między doradcą a uczniem to m.in. (Braun & Lent, 2013, Nauta 2010):

- Kierowana autorefleksja, która pomaga uczniom zastanowić się nad swoimi zainteresowaniami, wartościami i mocnymi stronami poprzez ustrukturyzowane ćwiczenia i dyskusje.
- Staże zachęcające studentów do zdobywania rzeczywistego doświadczenia w interesujących ich dziedzinach, aby lepiej zrozumieli codzienne realia różnych zawodów.
- Wywiady informacyjne, które umożliwiają studentom rozmowę z profesjonalistami w interesujących ich dziedzinach w celu uzyskania konfrontacji wyobrażeń o zawodzie z rzeczywistością.
- Oceny kariery: Korzystanie z narzędzi takich jak inwentarze zainteresowań, oceny osobowości i ankiety wartości w celu zebrania informacji o preferencjach i mocnych stronach uczniów.

Pomaganie uczniom w ustalaniu realistycznych i osiągalnych celów zawodowych ma kluczowe znaczenie. Obejmuje to identyfikację celów krótko i długoterminowych, tworzenie planów działania oraz zapewnianie stałego wsparcia i informacji zwrotnych.



Doradcy powinni zachęcać uczniów do zachowania elastyczności i otwartości na modyfikowanie swoich celów w miarę zdobywania większego doświadczenia i wglądu.

2.3.2 Studia przypadków i rzeczywiste zastosowanie predyspozycji

Integracja temperamentu, osobowości, zainteresowań, wartości, umiejętności poznawczych i kwalifikacji w celu kompleksowego doradztwa zawodowego zapewnia holistyczne podejście do tematu. Taka integracja pozwala doradcom zapewnić spersonalizowane i skuteczne doradztwo, dostosowując wszystkie aspekty profilu psychologicznego ucznia do jego ścieżki kariery. Biorąc pod uwagę całą osobę, doradcy mogą pomóc uczniom w podejmowaniu świadomych decyzji, które prowadzą do satysfakcjonującej i udanej kariery.

Studia przypadków ilustrują, jak ta integracja działa w praktyce. Na przykład:

Studium przypadku 1: student z silnym zainteresowaniem technologią i wysokimi umiejętnościami analitycznymi z powodzeniem realizuje karierę w inżynierii oprogramowania, podkreślając znaczenie dopasowania umiejętności poznawczych i zainteresowań do wyboru kariery.

Studium przypadku 2: student z pasją do pomagania innym i silnymi umiejętnościami interpersonalnymi znajduje spełnienie w karierze doradcy, ilustrując dopasowanie wartości i osobowości do satysfakcji zawodowej.

Studium przypadku 3: student z kreatywną osobowością i silnymi umiejętnościami organizacyjnymi wyróżnia się w karierze w marketingu, pokazując, jak różne cechy psychologiczne mogą się łączyć, aby wpłynąć na sukces zawodowy.

Studium przypadku 4: student z melancholijnym temperamentem, wysoką sumiennością i silnymi umiejętnościami analitycznymi może być prowadzony w kierunku kariery w księgowości. Takie dopasowanie temperamentu, osobowości



i umiejętności poznawczych do wymagań zawodowych zwiększa prawdopodobieństwo satysfakcji z pracy i sukcesu.

Studium przypadku 5: uczeń o sangwicznym temperamencie, wysokiej ekstrawersji i silnych umiejętnościach interpersonalnych może zostać skierowany do kariery w public relations. Dopasowując te cechy psychologiczne do odpowiedniej ścieżki kariery, doradcy mogą pomóc uczniom znaleźć role, które są zgodne z ich naturalnymi skłonnościami i mocnymi stronami, prowadząc do wyższego poziomu zaangażowania i spełnienia.

2.3.3 Zasady etyczne w doradztwie zawodowym

Zachowanie poufności jest niezbędne w doradztwie zawodowym. Uczniowie muszą ufać, że ich dane osobowe i dyskusje z doradcami pozostaną prywatne. Zaufanie jest podstawą produktywnej relacji doradczej.

Doradcy muszą unikać uprzedzeń opartych na płci, rasie, statusie społeczno-ekonomicznym i innych czynnikach. Zapewnienie sprawiedliwego i równego traktowania wszystkim uczniom gwarantuje, że każdy ma dostęp do takich samych możliwości i wsparcia. Świadoma zgoda obejmuje wyjaśnienie celu oceny, sposobu wykorzystania wyników oraz upewnienie się, że uczniowie rozumieją i zgadzają się na ten proces. Zasady etyczne mają fundamentalne znaczenie dla budowania zaufania i zapewnienia, że proces doradztwa jest sprawiedliwy i pełen szacunku.

Zgodnie z Behrens i Patzelt (2016), kwestie etyczne obejmują:

- **Poufność:** Zapewnienie poufności wszystkich informacji osobistych i dyskusji.
- **Świadoma zgoda:** Jasne wyjaśnienie celu i wykorzystania ocen oraz uzyskanie zgody ucznia.
- **Unikanie uprzedzeń:** Zapewnienie sprawiedliwego i równego traktowania wszystkim uczniom, niezależnie od ich pochodzenia.
- **Granice zawodowe:** Utrzymywanie odpowiednich granic między doradcami a uczniami w celu zapewnienia profesjonalnej i pełnej szacunku relacji.



- Ciągły rozwój zawodowy: Bycie na bieżąco z nowymi badaniami i postępami w dziedzinie doradztwa, aby zapewnić uczniom jak najlepsze wskazówki.

Ich badanie podkreśla znaczenie względów etycznych w doradztwie zawodowym, podkreślając potrzebę uczciwości, szacunku oraz poufności w budowaniu zaufania i zapewnianiu skutecznego doradztwa.

Wnioski

W rozdziale 2 omówiono kluczowe psychologiczne aspekty doradztwa zawodowego, w tym zrozumienie i ocenę temperamentu, osobowości, zainteresowań, wartości, umiejętności poznawczych i kwalifikacji. Dostosowując te aspekty psychologiczne do ścieżek kariery, doradcy mogą zapewnić uczniom bardziej skuteczne i spersonalizowane doradztwo. Podsumowanie głównych tematów podkreśla znaczenie holistycznego podejścia do doradztwa zawodowego, zapewniając, że wszystkie aspekty profilu psychologicznego ucznia są brane pod uwagę w procesie podejmowania decyzji.

Doradcy zawodowi powinni być na bieżąco z nowymi badaniami w zakresie doradztwa zawodowego i oceny psychologicznej, wykorzystując postęp technologiczny w celu uzyskania bardziej precyzyjnych i dostępnych narzędzi doradztwa zawodowego. Ciągły rozwój zawodowy ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia najlepszych możliwych wskazówek dla studentów.

Innowacje, takie jak narzędzia oceny online, symulacje pracy w wirtualnej rzeczywistości i oprogramowanie do planowania kariery oparte na danych, oferują nowe sposoby usprawnienia procesu doradztwa zawodowego. Na przykład oceny online mogą zapewnić natychmiastową informację zwrotną i szczegółowe raporty na temat profili psychologicznych uczniów, podczas gdy symulacje pracy w wirtualnej rzeczywistości pozwalają uczniom doświadczyć różnych karier w realistyczny i wciągający sposób. Oprogramowanie do planowania kariery oparte na danych może analizować duże ilości danych w celu zapewnienia spersonalizowanych rekomendacji



zawodowych w oparciu o profile uczniów i trendy na rynku pracy. Wykorzystując te innowacje, doradcy mogą zapewnić uczniom bardziej skuteczne i angażujące wskazówki.

Rola doradców zawodowych stale ewoluje, aby sprostać zmieniającym się potrzebom uczniów i rynku pracy. Doradcy muszą być elastyczni i proaktywni w swoim podejściu, poszukując nowych metod i narzędzi wspierających uczniów w ich podróży zawodowej. Podkreślanie ciągłego rozwoju dziedziny i potrzeby ciągłego rozwoju zawodowego zapewnia, że doradcy pozostają skuteczni.

Na przykład rosnące znaczenie umiejętności miękkich na rynku pracy oznacza, że doradcy muszą skupić się nie tylko na umiejętnościach technicznych, ale także na pomaganiu uczniom w rozwijaniu umiejętności takich jak komunikacja, praca zespołowa i zdolność adaptacji. Ponadto rosnący trend pracy zdalnej i ekonomii gig, czyli ekonomii pracy dorywczej, wymaga od doradców proponowania wskazówek dotyczących nietradycyjnych ścieżek kariery i nowych sposobów pracy.

Zobowiązując się do uczenia się przez całe życie i pozostając na bieżąco z trendami, doradcy zawodowi mogą nadal zapewniać cenne wsparcie i wskazówki dla uczniów, pomagając im poruszać się po zawiłościach procesu wyboru i rozwoju kariery.

Ten obszerny rozdział przedstawia dogłębne spojrzenie na psychologiczne aspekty wyboru kariery i oferuje praktyczne strategie dla doradców zawodowych. Poprzez zrozumienie i zajęcie się tymi czynnikami, doradcy mogą skutecznie poprowadzić uczniów w kierunku satysfakcjonujących i udanych ścieżek kariery.

Rozdział III: Osobowość, inteligencja i kompetencje emocjonalne: Ramy (dla doradztwa zawodowego) w różnych zawodach

Wprowadzenie

Związek między cechami osobowości a wyborem ścieżki kariery stanowi wielowymiarowy i głęboko intrygujący obszar badań. Zrozumienie, dlaczego jednostki skłaniają się ku pewnym zawodom, unikając innych, nie jest jedynie kwestią preferencji lub możliwości, ale jest również pod silnym wpływem podstawowych cech i inteligencji, które kształtują ich zachowania, motywacje i możliwości. W tym rozdziale zbadamy tę skomplikowaną zależność, zagłębiając się w kilka znanych ram psychologicznych, zapewniając holistyczny pogląd na to, w jaki sposób cechy wewnętrzne i zdolności poznawcze wpływają na decyzje zawodowe i sukces.

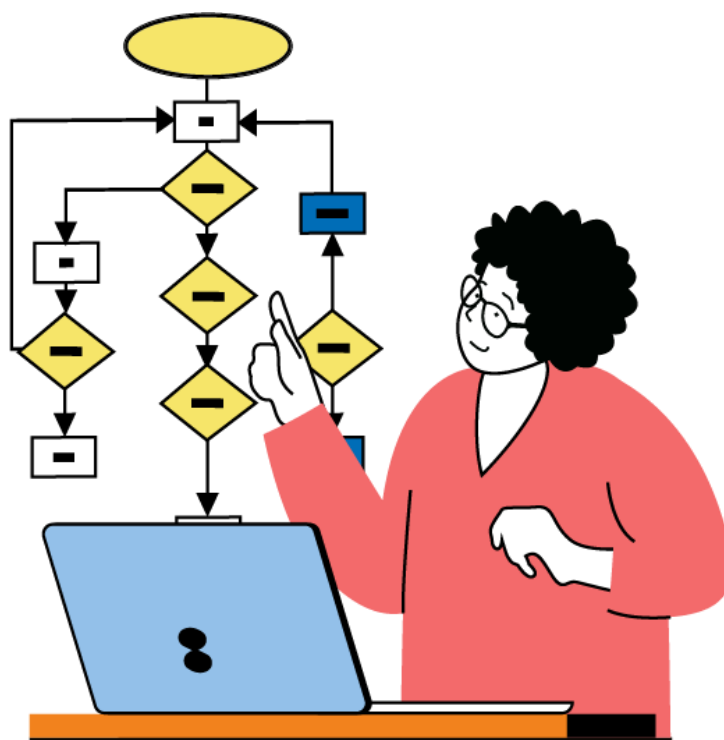
Cechy osobowości są kluczowym elementem określającym sposób, w jaki jednostki wchodzą w interakcje z otoczeniem, stawiają czoła wyzwaniom i wykorzystują nadarzające się okazje. Cechy te, często stabilne w czasie, tworzą unikalny profil osobowości, który może predysponować jednostki do określonych ścieżek kariery, jednocześnie zniechęcając je do innych. Na przykład, wysoce sumienna osoba może rozwijać się w ustrukturyzowanych i zorientowanych na szczegóły rolach, podczas gdy ktoś o wysokim wymiarze osobowości "otwartości" może szukać kariery, która oferuje doradztwo i rozwój, umożliwiając jednostkom dostosowanie wyborów zawodowych do ich wrodzonych mocnych stron i preferencji.

Badania psychologiczne pozwoliły opracować kilka teorii dotyczących badania osobowości, z których każda odnosi się do różnych konstruktów. W kontekście organizacyjnym psychologia pracy często opierała się na teoriach takich jak typy psychologiczne (C.G. Jung) i teoria cech (zwłaszcza Cattell i Eysenck). Przez wiele lat model Junga był podstawową strukturą do wyjaśniania i oceny osobowości. Według Junga różnice między ludźmi nie są przypadkowe, ale wynikają z fundamentalnych różnic w ich preferencjach. Teorie typologiczne definiują zatem jednostki według

określonych kategorii i podkreślają biologiczny składnik osobowości. Różnice w zachowaniu są zatem przypisywane fundamentalnym różnicom w sposobie, w jaki ludzie postrzegają swoje otoczenie i wyciągają wnioski ze swoich spostrzeżeń.

Typy psychologiczne różnią się od teorii cech tym, że reprezentują dyskretne, ilościowo zdefiniowane zmienne. Zakłada się, że jeden lub kilka opisów typologicznych odpowiednio reprezentuje wszystkie jednostki, podczas gdy cechy mogą być liczniejsze. Na przykład introwertycy i ekstrawertycy Junga są uważani za przeciwieństwa. Natomiast w teorii cech introwersja i ekstrawersja są punktami na ciągłym spektrum.

Cechy odnoszą się do dyspozycji osobowości, w dużej mierze uważanych za genetyczne, a zatem trudne do zmiany, które konsekwentnie wpływają na ludzkie zachowanie. Zgodnie z tym podejściem, osobowość obejmuje zestaw cech, które leżą u podstaw zachowań i są ukrytymi zmiennymi osobowości. Ostatecznie *zachowania ludzi* ujawniają obecność określonych cech, a między zachowaniami i cechami istnieje ciągły związek.



3.1 Model Wielkiej Piątki

Od lat sześćdziesiątych XX wieku badania w dziedzinie psychologii pracy, prowadzone głównie przez Normana (1963); McCrae i Costę (1987) i Goldberga (1990), ujawniły istnienie wspólnej struktury osobowości, na którą nie mają wpływu parametry społeczne i kulturowe, ani pod względem poziomu, ani typu (Macheda, 2019). To fundamentalne zrozumienie zostało dalej rozwinięte poprzez opracowanie **modelu osobowości Wielkiej Piątki**, powszechnie uznawanego w badaniach psychologicznych. Model Wielkiej Piątki identyfikuje pięć podstawowych wymiarów do opisu i oceny osobowości, umieszczonych na pośrednim poziomie ogólności w porównaniu z modelami, które opierają się na kilku niezwykle szerokich wymiarach i tych, które obejmują większą liczbę bardziej szczegółowych wymiarów, co zostanie omówione w dalszej części. Takie umiejscowienie pozwala Wielkiej Piątce zaoferować zrównoważone i kompleksowe ramy dla zrozumienia ludzkich cech osobowości bez nadmiernego upraszczania lub nadmiernego komplikowania struktury. Podczas gdy szerszym modelom może brakować precyzji, a bardziej szczegółowym modelom może brakować uniwersalnego zastosowania, Wielka Piątka zachowuje idealną równowagę, zapewniając szersze, ale zniuansowane zrozumienie ludzkiej osobowości, które jest cenne zarówno dla zaawansowanych badań psychologicznych, jak i praktycznych zastosowań, takich jak doradztwo zawodowe i rozwój osobisty.

Naukowcy zidentyfikowali następujący pięcioczynnikowy model opisujący cechy osobowości:

- "N": Neurotyczność
- "E": Ekstrawersja
- "A": Ugodowość
- "C": Sumienność
- "O": Otwartość na doświadczenie

Wymiar *Neurotyczność* mierzy tendencję danej osoby do doświadczania negatywnych emocji, takich jak lęk, depresja i drażliwość.



Osoby o niskim neurotyzmie, ale wysokiej stabilności emocjonalnej, są bardziej odporne i lepiej radzą sobie ze stresem, dzięki czemu dobrze nadają się do pracy w środowiskach o wysokiej presji, takich jak służby ratownicze, wojsko i stanowiska kierownicze. I odwrotnie, osoby o wysokim poziomie neurotyzmu mogą uznać za bardziej odpowiednie dla siebie kariery, które oferują stabilność, rutynę i wspierające środowisko, ponieważ takie otoczenie pomaga im złagodzić niepokój (Encyclopedia of Behavioral Medicine, 2013).

Odpowiednie zawody dla osób o wysokim neurotyzmie to m.in:

- *Kreatywne sztuki*: Artyści, pisarze, muzycy - wszędzie tam, gdzie ekspresja emocjonalna może być atutem.
- *Role techniczne i analityczne*: księgowi, analitycy danych, specjaliści ds. kontroli jakości.
- *Role pomocnicze*: wsparcie administracyjne, bibliotekarze, archiwiści.

Odpowiednie zawody dla osób o niskim neurotyzmie to m.in:

- *Przywództwo i zarządzanie*: kadra kierownicza, menedżerowie, oficerowie wojskowi.
- *Służby ratunkowe*: ratownicy medyczni, strażacy, policjanci.
- *Zawody związane z wysokim poziomem stresu*: chirurdzy, kontrolerzy ruchu lotniczego, prawnicy procesowi.

Litera "E" oznacza *Ekstrawersję* i charakteryzuje się towarzyskością, asertywnością i gadatliwością. Ekstrawertycy są często energiczni i rozwijają się w interakcjach społecznych, dzięki czemu dobrze nadają się do kariery w roli, która wymaga pracy zespołowej i częstych interakcji z innymi. Ekstrawersja jest także powiązana z rolami przywódczymi, ponieważ ekstrawertycy są bardziej aktywni w poszukiwaniu nowych wyzwań i możliwości, co może napędzać rozwój kariery i sukces w dynamicznych środowiskach pracy (Barrick, Mount, & Judge, 2001). Osoby o wysokiej ekstrawersji



są zazwyczaj energiczne i entuzjastyczne, podczas gdy osoby o niskiej ekstrawersji - introwertycy - są bardziej powściągliwe, ciche, introspektywne i niezależne.

Odpowiednie zawody dla osób o wysokiej ekstrawersji obejmują:

- *Sprzedaż i marketing*: kierownik sprzedaży, specjaliści ds. public relations, koordynatorzy ds. marketingu.
- *Nauczanie i szkolenie*: nauczyciel, trener korporacyjny, mówca motywacyjny.
- *Rozrywka i hotelarstwo*: aktorzy, gospodarze imprez, kierownicy hoteli.

Odpowiednie zawody dla osób o niskim poziomie ekstrawersji to m.in:

- *Pisanie i redagowanie*: pisarze, redaktorzy, twórcy treści.
- *Badania i analizy*: naukowcy zajmujący się danymi, badacze, bibliotekarze.
- *Techniczne i IT*: programiści, administratorzy systemów, autorzy tekstów technicznych.

Ugodowość obejmuje takie cechy jak zaufanie, altruizm, życzliwość i sympatia. Osoby o wysokiej ugodowości są skłonne do współpracy i dogadują się z innymi, dzięki czemu idealnie nadają się do ról wymagających pracy zespołowej, obsługi klienta i rozwiązywania konfliktów (Angelini, 2023). Osoby o wysokiej ugodowości nie są agresywne i wykazują stabilność w relacjach. Czują się komfortowo z innymi i z łatwością wchodzą w interakcje; łatwo współpracą oraz są altruistyczne i uważne wobec innych. Niezawodność, uprzejmość i dostosowywanie się są kluczowymi cechami osób o wysokiej ugodowości.

Odpowiednie zawody dla osób o wysokiej ugodowości to m.in:

- *Opieka zdrowotna i pomoc społeczna*: pielęgniarki, pracownicy socjalni, doradcy.
- *Obsługa klienta*: przedstawiciele obsługi klienta, specjaliści ds. relacji z klientami.
- *Zasoby ludzkie*: Menedżerowie HR, rekruterzy, specjaliści ds. relacji z pracownikami.



Odpowiednie zawody dla osób o niskiej ugodowości to m.in:

- *Prawo i polityka*: prawnik, politycy, trenerzy debat.
- *Sprzedaż i negocjacje*: kierownicy sprzedaży, negocjatorzy, brokerzy.
- *Przedsiębiorczość*: właściciel firmy, założyciel startupu, niezależny konsultant.

Sumienność obejmuje wysoki poziom rozwagi, dobrą kontrolę impulsów i zachowania zorientowane na cel. Osoby o wysokiej sumienności skrupulatnie dbają o szczegóły i przyjmują systematyczny styl pracy, aby osiągnąć swoje cele. Sprawdzą się one w takich branżach jak księgowość, inżynieria i opieka zdrowotna. Osoby sumienne rozwijają się w ustrukturyzowanych, zorientowanych na zasady środowiskach i dobrze odnajdują się na stanowiskach, na których niezbędna jest zgodność, jakość i metodyczna praca. Ich zainteresowanie planowaniem i przeprowadzaniem analiz kosztów i korzyści, dodatkowo zwiększa ich przydatność na stanowiskach wymagających wysokiego poziomu precyzji i organizacji.

Odpowiednie zawody dla osób o wysokiej sumienności to m.in:

- *Zarządzanie i administracja*: kierownicy projektów, kierownicy operacyjni, asystenci wykonawczy.
- *Zdrowie i medycyna*: lekarze, farmaceuci, technicy laboratoryjni.
- *Prawo i porządek*: prawnicy, sędziowie, funkcjonariusze organów ścigania.

Odpowiednie zawody dla osób o niskiej sumienności to m.in:

- *Sztuki kreatywne*: aktorzy, fotografowie, niezależni pisarze.
- *Sprzedaż i obsługa klienta*: przedstawiciele handlowi, agenci obsługi klienta, pracownicy handlu detalicznego.
- *Planowanie imprez i hotelarstwo*: koordynatorzy imprez, biura podróży, pracownicy hotelarstwa.

Otwartość na doświadczenie obejmuje takie cechy jak wyobraźnia, wnikliwość i szeroki zakres zainteresowań. Osoby o wysokim poziomie otwartości są często

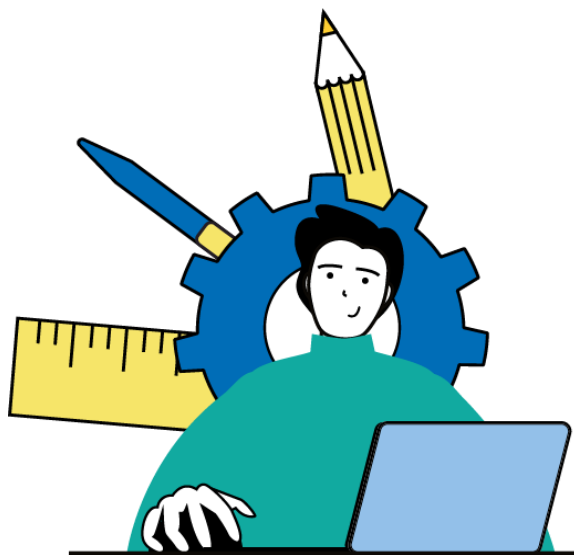
bardziej kreatywne, ciekawskie i otwarte na nowe doświadczenia i niekonwencjonalne pomysły. Cecha ta jest szczególnie cenna w zawodach wymagających innowacyjnego myślenia, rozwiązywania problemów i zdolności adaptacyjnych. Badania wykazały, że otwartość jest powiązana z awansami na stanowiska kierownicze, ponieważ osoby te poszukują stymulacji intelektualnej i złożonych, samokierujących się środowisk pracy. Utrzymują pozytywne nastawienie do nauki i są skłonne do odkrywania nowych podejść, preferując improwizację nad sztywnym planowaniem. Gotowość do eksperymentowania i adaptacji sprawia, że osoby z tą cechą dobrze sprawdzają się w dynamicznych i rozwijających się dziedzinach, w których elastyczność i kreatywność są najważniejsze.

Odpowiednie zawody dla osób o wysokiej otwartości to m.in:

- *Sztuka i projektowanie*: graficy, pisarze, artyści, muzycy.
- *Badania i rozwój*: naukowcy, badacze, wynalazcy.
- *Marketing i reklama*: dyrektorzy kreatywni, stratedzy marketingowi, menedżerowie marki.

Odpowiednie zawody dla osób o niskiej otwartości to m.in:

- *Księgowość i finanse*: księgowi, analitycy finansowi, audytorzy.
- *Administracja i operacje*: kierownicy biur, asystenci administracyjni, koordynatorzy logistyki.
- *Dziedziny techniczne*: inżynierowie, specjaliści IT, analitycy danych.





Wielka Piątka jest uważana za bardzo obszerne czynniki osobowości, ale posiadające wystarczający poziom abstrakcji, który pozwala każdemu czynnikowi skutecznie syntetyzować bardziej szczegółowe i specyficzne cechy osobowości (Goldberg, 1981).

3.1.1 Krytyka modelu

Z czasem jednak model Wielkiej Piątki był także krytykowany. Niektórzy krytycy twierdzą, że model ten jest zbyt opisowy, a nie wyjaśniający, nie zapewnia więc głębszego wglądu w mechanizm leżący u podstaw cech osobowości. Inni wskazują na jego kulturowe i kontekstowe ograniczenia, sugerując, że model ten nie może w pełni uchwycić konstrukty osobowości w różnych kulturach. Ponadto krytyka dotyczy założeń dotyczących stabilności w czasie, przy czym dowody wskazują, że osobowość może zmieniać się w ciągu życia z powodu znaczących wydarzeń życiowych lub celowych wysiłków na rzecz rozwoju osobistego.

Jedna z najbardziej niepokojących krytyk wiąże się z redukcjonizmem modelu. Kondensując złożoność ludzkiej osobowości do zaledwie pięciu szerokich wymiarów, model ten może pomijać ważne niuanse i podcechy istotne dla zrozumienia różnic indywidualnych. Krytycy twierdzą, że bardziej szczegółowe modele, takie jak 16 czynników osobowości Cattella, lub bardziej kompleksowe ramy, takie jak inteligencja wieloraka Gardnera, oferują lepsze zrozumienie podejmowanych kwestii. To pluralistyczne podejście jest bardziej zgodne ze złożoną rzeczywistością ludzkich możliwości, ponieważ uznaje, że jednostki wyróżniają się w różnych obszarach, których nie można sprowadzić jedynie do cech osobowości. Teoria Gardnera rzeczywiście zapewnia bardziej kompleksowe ramy dla docenienia wieloaspektowej natury ludzkiej inteligencji, oferując tym samym bogatszą, bardziej inkluzywną perspektywę różnic indywidualnych niż model Wielkiej Piątki.

3.1.2 Podcechy osobowości

Model Wielkiej Piątki, wyłaniający się z kompleksowej analizy czynnikowej, ma na celu uproszczenie i ujęcie niezliczonych cech charakteryzujących ludzką osobowość.

Włączenie podcech jest zatem niezbędne ze względu na nieodłączną złożoność osobowości. Podczas gdy szerokie wymiary, takie jak *ekstrawersja*, *neurotyczność* (...) i tak dalej, zapewniają użyteczne ramy dla zrozumienia osobowości, są one zbyt ogólne, aby uchwycić drobniejsze szczegóły, które odróżniają jedną osobę od drugiej.

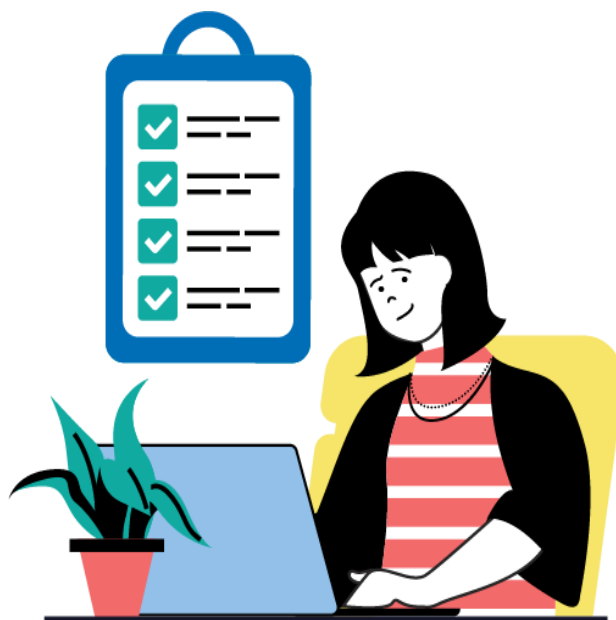
Podcechy oferują bardziej szczegółowy obraz, pozwalając na lepsze zrozumienie niuansów w zachowaniach ludzi, nie tylko w miejscu pracy (Macheda, 2019). Na przykład, w ramach wymiaru ekstrawersji, jedna osoba może uzyskać wysoki wynik w zakresie towarzyskości, ale niski w zakresie asertywności, odzwierciedlając unikalny profil osobowości, który nie byłby widoczny na podstawie samego szerokiego wymiaru.

Co więcej, uwzględnienie podcech zwiększa moc predykcyjną i możliwość zastosowania modelu Wielkiej Piątki, ponieważ badając te drobniejsze aspekty, psychologowie i doradcy mogą dokonywać dokładniejszych prognoz dotyczących zachowań, preferencji i tendencji. Ta rozległa szczegółowość podziału jest szczególnie cenna w praktycznych zastosowaniach, takich jak psychologia kliniczna, selekcja zawodowa i rozwój osobisty, gdzie głębokie zrozumienie różnic indywidualnych ma kluczowe znaczenie.

Niezwykle istotnym aspektem subczynników osobowości jest to, że stanowią one podstawę, na której ludzie, zwłaszcza pracownicy i uczniowie czy studenci zbliżający się do kariery zawodowej, mogą polegać, aby poprawić swoje wyniki w pracy. Każda czynność zawodowa i sposób jej wykonywania są lepiej dostosowane do specyficznych cech jednej osoby niż innej (Macheda, 2019). W związku z tym, w odniesieniu do pracowników, dla firmy istotne jest, aby w sposób prewencyjny i predykcyjny ocenić, czy kandydat podczas procesu selekcji ma jakiegokolwiek luki lub posiada umiejętności niezbędne do skutecznego pełnienia proponowanej roli. Ponadto, osobowość wpływa również na wiele innych aspektów zachowania w pracy,

takich jak na przykład wskaźniki rotacji. Z drugiej strony, kierowanie studentów na ścieżki kariery, które są zgodne z ich cechami osobowości, może i znacznie zwiększyć ich przyszłą satysfakcję z pracy i efektywność.

Aby móc zagłębić się w model Wielkiej Piątki i jego podczynniki, należy wziąć pod uwagę, że każdy wymiar składa się z **sześciu podczynników**, które zapewniają zniuansowane zrozumienie każdej cechy osobowości.



Poniższa tabela przedstawia przejrzystą wizualną reprezentację każdego podczynnika związanego z jego makroczynnikiem, pomagając zrozumieć, w jaki sposób każdy aspekt przyczynia się do ogólnej osobowości i, być może, jego wpływu na zachowania, wybory i wyniki pracy.

Ekstrawersja	Ugodowość	Sumienność	Otwartość	Neurotyczność
Serdeczność	Zaufanie	Kompetencje	Wyobraźnia	lęk
Towarzyskość	Prostolinijność	Sklonność do porządku	Estetyka	Agresywna wrogość
Asertywność	Altruizm	Obowiązkowość	Uczucia	Depresja
Aktywność	Ustępliwość	Dążenie do osiągnięć	Działanie	Nieśmiałość
Poszukiwanie wrażeń	Skromność	Samodyscyplina	Pomysły	Impulsywność
Pozytywne emocje	Empatia	Rozwaga	Wartości	Nadwrażliwość

Munro, G. (2016). *Ramy koncepcyjne dla zrozumienia pacjenta z potrójnym zagrożeniem: Zakażenie HIV, choroba psychiczna i uzależnienie.*

Przeanalizujemy pokrótce wszystkie podczynniki związane z każdym wymiarem:

Ekstrawersja:

1. **Serdeczność:** Tendencja do bycia przyjaznym, okazywania uczuć i tworzenia więzi z ludźmi.
2. **Towarzyskość:** Preferowanie środowisk wymagających kontaktu z innymi i socjalizacji.
3. **Asertywność:** Tendencja do bycia osobą dominującą, wpływową, przekonującą, energiczną i pewną siebie.
4. **Aktywność:** Wskazuje na wigor, energię i potrzebę bycia zajęтым; charakteryzuje osoby prowadzące szybki, intensywny tryb życia.
5. **Poszukiwanie wrażeń:** Aktywne poszukiwanie przyjemności i pozytywnych bodźców, które generują dobre samopoczucie.
6. **Pozytywne emocje:** Tendencja do doświadczania pozytywnych emocji, takich jak szczęście, pogoda ducha i radość, często wyrażana poprzez śmiech i okazywanie zadowolenia.



Ugodowość:

1. *Zaufanie*: Tendencja do wiary w uczciwość i wiarygodność innych osób, przejawiająca się zaufaniem do ich intencji i działań.
2. *Prostolinijność*: Odnosi się do bycia szczerym, uczciwym i naiwnym.
3. *Altruizm*: Skłonność do bycia hojnym wobec innych, poświęcania im uwagi i okazywania chęci pomocy w potrzebie.
4. *Ustępliwość*: Tendencja do unikania konfliktów, do interakcji z innymi w łagodny i dobroduszny sposób, ze skłonnością do wybaczenia i szybkiego przechodzenia do przyszłości po nieporozumieniach i konfliktach.
5. *Skromność*: Stopień, w jakim dana osoba czuje się skromna.
6. *Empatia*: Mierzy postawę współczucia i troski o innych, wskazując, w jakim stopniu dana osoba wykorzystuje emocje w relacjach z innymi.

Sumiennosc:

1. *Kompetencje*: Wskazuje, jak skuteczna, zdolna i dobrze przygotowana jest dana osoba w swojej pracy.
2. *Skłonność do porządku*: Skłonność do porządku, dbałość o szczegóły, samoorganizacja i metodyczne zachowanie.
3. *Obowiązkowość*: Odzwierciedla to, jak ściśle jednostki przestrzegają swoich zasad etycznych i interpretują swoje wartości moralne.
4. *Dążenie do osiągnięć*: Mierzy, jak bardzo dana osoba jest oddana swoim celom, ile wysiłku wkłada w ich osiągnięcie oraz jak bardzo jest sumienna i zdeterminowana.
5. *Samodyscyplina*: Skłonność do rozpoczynania zadań i doprowadzania ich do końca, pomimo czynników rozpraszających i nudy.
6. *Rozwaga*: Tendencja do dokładnego zastanawiania się przed podjęciem działania, prowadząca do ostrożnych i przemyślanych zachowań.

Otwartość:

1. *Wyobraźnia*: Posiadanie bogatego i pełnego wyobraźni życia wewnętrznego. Marzenie na jawie, kreatywność i generowanie pomysłów.



2. *Estetyka*: Docenianie i znajdowanie przyjemności w pięknie i ekspresji artystycznej.
3. *Uczucia*: Uznanie emocji za ważne dla budowania własnego doświadczenia i zrozumienia kontekstu relacyjnego, w którym się działa.
4. *Działanie*: Skłonność do angażowania się w nowe doświadczenia wykraczające poza rutynowe czynności.
5. *Pomysły*: Intelktualna ciekawość i chęć eksperymentowania, często proponowanie nowych i niekonwencjonalnych pomysłów.
6. *Wartości*: Przeciwnieństwo dogmatyzmu, wskazuje, jak elastyczna jest dana osoba w odniesieniu do wartości politycznych, religijnych i społecznych.

Neurotyczność:

1. *Lęk*: Wskazuje, jak bardzo dana osoba jest zaniepokojona, podatna na zmartwienia, nerwowość, napięcie i pobudzenie.
2. *Gniewna wrogość*: Tendencja do wyrażania stanów emocjonalnych związanych z gniewem i urazą, skłonność do odczuwania gniewu.
3. *Depresja*: Tendencja do wyrażania stanów emocjonalnych depresji, smutku i poczucia osamotnienia.
4. *Nieśmiałość*: Poczucie nieadekwatności przed innymi, doświadczanie zażenowania i dyskomfortu.
5. *Impulsywność*: Trudność w kontrolowaniu swoich nieodpartych pragnień, gdy pojawia się poczucie pilności.
6. *Nadwrażliwość*: Trudności w radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami.

Zestaw umiejętności miękkich

(Career Addict, Professional Skills, Jun 3, 2022, The Complete Guide to Transferable Skills)

Umiejętności osobiste	Umiejętności osiągnięcia celów	Umiejętności społeczne	Wpływ i umiejętności przywódcze	Umiejętności menedżerskie
Altruizm w pracy	Dbłość o szczegóły	Współpraca	Komunikacja	Podejmowanie decyzji



Samokontrola	Osiągnięcie celów	Doświadczenie klienta	Wywieranie wpływu i perswazja	Delegowanie
Autonomia	Kontrola	Orientacja na klienta	Przywódstwo	Ukierunkowanie
Pewność siebie	Zarządzanie informacjami	Orientacja społeczna		Myślenie analityczne
Elastyczność / zdolność adaptacji	Wyniki / wysiłki	Wrażliwość relacyjna		Planowanie i organizacja
Zaangażowanie w pracę	Inicjatywa			Rozwiązywanie problemów
Innowacja				Strategia
Inteligencja emocjonalna				Praca zespołowa
Motywacja i efektywność osobista				
Wytrwałość				
Precyzja i dyscyplina				
Odporność na stres				
Wrażliwość szkoleniowa				

Dla lepszego zilustrowania tematu, przyjrzymy się teraz bliżej jednemu z podczynników w ramach wymiaru "Sumienność": rozwadze, znanej jako roztropność, oraz temu, jak może się ona przejawiać w niektórych umiejętnościach miękkich, dopasowując się i łącząc z określonymi zawodami.



3.1.2.1 Rozwaga - sumienność

Tym, co charakteryzuje osoby wykazujące się wysokim poziomem *rozwagi*, jest ich zdolność do zachowania szczególnej ostrożności i czujności przy podejmowaniu decyzji. Nawet w pozornie uporządkowanych sytuacjach, osoby rozważne są w stanie odkryć potencjalne niespójności, co tłumaczy się faktem, że osoby te posiadają wysoką świadomość swojego środowiska pracy i otoczenia zewnętrznego, co pozwala im skutecznie identyfikować potencjalne czynniki ryzyka. Potrafią dogłębnie analizować kwestie, wskazywać przyczyny konkretnych problemów i oceniać zakres różnych rozwiązań. Takie skrupulatne podejście do podejmowania decyzji, choć czasochłonne, jest nieocenione w zapewnianiu kompleksowych i przemyślanych wyników (Il modello skill view, Macheda 2019).

Roztropność wyraźnie kontrastuje z impulsywnym podejmowaniem decyzji, gdzie szybkie wybory są dokonywane bez pełnego zrozumienia konsekwencji. Podczas gdy osoby działające impulsywnie mogą czasami lepiej przewidywać wyniki, często nie biorą pod uwagę szerszych implikacji swoich decyzji. W przeciwieństwie do tego, rozważne osoby gwarantują, że wszystkie aspekty problemu są brane pod uwagę, co minimalizuje ryzyko i zwiększa prawdopodobieństwo osiągnięcia pomyślnych rezultatów, zwłaszcza w kontekście organizacyjnym.

W kontekście pracy zespołowej i przywództwa, rozwaga jest szczególnie korzystna. Rozważni liderzy i członkowie zespołów przyczyniają się do tworzenia kultury dokładności i niezawodności. Ich staranna analiza i przemyślane procesy decyzyjne budzą zaufanie wśród współpracowników, wspierając współpracę i stabilne środowisko pracy. Cechy te są niezbędne do prowadzenia zespołów przy złożonych projektach i do zapewnienia, że strategiczne decyzje są rozsądne i zrównoważone.

Osoby rozważne są bardzo pożądane w zawodach, w których ostrożność i czujność mają kluczowe znaczenie. Przykłady dziedzin zawodowych, w których rozwaga jest wysoko ceniona, obejmują zarządzanie projektami, profesjonalne doradztwo (szczególnie w dziedzinie prawa i sądownictwa), bezpieczeństwo korporacyjne, zgodność z przepisami i zapewnianie jakości. Osoby rozważne wyróżniają się w tych

dziedzinach, ponieważ potrafią zidentyfikować potencjalne niespójności i dokładnie ocenić zakres różnych rozwiązań. Ich zdolność do brania pod uwagę wielu czynników i podejmowania przemyślanych decyzji sprawia, że są w stanie utrzymać wysokie standardy dokładności, bezpieczeństwa i zgodności, co ma kluczowe znaczenie w tych dziedzinach zawodowych.



W dłuższej perspektywie korzyści płynące z ostrożności wykraczają poza natychmiastowe podejmowanie decyzji. Rozważni profesjonaliści przyczyniają się do rozwoju solidnych systemów i procesów, które zwiększają odporność i zdolność adaptacji organizacji. Przewidując potencjalne wyzwania i ograniczając ryzyko, odgrywają istotną rolę w zapewnieniu trwałego sukcesu i stabilności swoich organizacji. Ten nacisk na ostrożność jest ściśle powiązany z przewidywaną siłą podczynników sumienności w określaniu ścieżek kariery i trajektorii sukcesu, jak podkreślono w badaniu przeprowadzonym przez CUI (Centro Universitario Internazionale) w instytucie edukacji średniej ITT "Sangallo". Wyniki tego badania wskazują, że uczniowie mają znaczne braki w umiejętnościach miękkich związanych z relacjami interpersonalnymi, szczególnie w obszarach takich jak zaufanie, dzielenie się uczuciami i emocjami, altruizm i umiejętności komunikacyjne. Te umiejętności mają kluczowe znaczenie dla skutecznej pracy zespołowej, przywództwa i



rozwiązywania konfliktów, co dodatkowo podkreśla, dlaczego sumienność jest uznawana za najbardziej spójny i wiarygodny predyktor wyników zarówno w środowisku akademickim, jak i zawodowym (Macheda, Pesce, 2022). Wszystkie te spostrzeżenia podkreślają kluczowe znaczenie rozwagi i sumienności w promowaniu zarówno indywidualnego, jak i organizacyjnego sukcesu.

Co więcej, inny bardzo interesujący aspekt badań pokazuje, że studenci instytutu, którzy wykazują wysoki poziom sumienności, są średnio skłonni do kontynuowania studiów inżynierskich. Tacy studenci wykazują większą dbałość o szczegóły, skłonność do rozwiązywania problemów i niezachwiane zaangażowanie w naukę. Cechy te czynią ich szczególnie odpowiednimi do podążania ścieżkami akademickimi i zawodowymi, które wymagają precyzji i rygoru, takimi jak te oferowane przez wydziały inżynierskie. Ważne jest, aby kultywować sumienność od najmłodszych lat poprzez programy edukacyjne, które promują organizację, odpowiedzialność i wytrwałość. Wspieranie rozwoju tych umiejętności u młodych uczniów może mieć zatem znaczący wpływ na ich przyszłe wybory oraz sukces akademicki i zawodowy, pomagając kształtować nowe pokolenie wyszkolonych i zmotywowanych inżynierów.

Podsumowując, sumienność jest wynikiem połączenia czynników indywidualnych, środowiskowych i społecznych. Środowisko rodzinne, w którym się wychowujemy, promujące wartości takie jak porządek, przestrzeganie zasad i wytrwałość, z pewnością sprzyja rozwojowi sumiennych zachowań. Doświadczenia życiowe, a także kontekst kulturowy i społeczny również odgrywają znaczącą rolę w kształtowaniu postrzegania odpowiedzialności i samokontroli.

Fundamentalne znaczenie ma również uczenie się, które ułatwia nabywanie umiejętności planowania, organizacji i kontroli.

Jak trenować i rozwijać sumienność?

Rozwijanie sumienności wymaga konsekwencji i przyjęcia praktycznych strategii mających na celu wspieranie odpowiedzialnych zachowań, dyscypliny i uwagi. Głównymi czynnikami w tym procesie są szkoły, rodziny i konteksty organizacyjne. Ekspozycja na pozytywne modele poprzez procesy naśladownictwa ułatwia przyswajanie tych cech i zachowań. Jednak angażowanie się w celowe działania ma kluczowe znaczenie dla szkolenia i utrwalania określonych zachowań:

- Nauka zarządzania czasem poprzez planowanie działań, wyznaczanie celów i dotrzymywanie terminów promuje dyscyplinę i samokontrolę.
- Podejmowanie obowiązków: szkolenie w zakresie odpowiedzialności za zadania domowe, zadania szkolne i zobowiązania zawodowe pomaga utrwalić sumienne i niezawodne zachowania.
- Stawianie czoła doświadczeniom: stawianie czoła wyzwaniom i pokonywanie przeszkód wzmacnia determinację i wytrwałość.
- Refleksja nad swoim zachowaniem, w tym poprzez uzyskiwanie informacji zwrotnych: otwartość na zewnętrzne oceny i sugestie promuje rozwój osobisty i utrwalanie odpowiedzialnych zachowań.

(Sara di Croce, psychoterapeutka - kwiecień 2024)



3.2 Inteligencja wieloraka

3.2.1 Kreatywne myślenie

Zdolność do zidentyfikowania wymiarów i czynników, które mogą przewidzieć skłonność jednostki do jednej kariery nad inną, wymaga analizy dodatkowych wewnętrznych czynników ludzkich. Z tego powodu **przydatna okazuje się teoria Howarda Gardnera oparta na analizie inteligencji wielorakich. Koncepcja ta zasadniczo uznaje, że ludzie posiadają różne formy inteligencji** (Gardner, 1983, s. 28). Wyobraź sobie, że masz skrzynkę z narzędziami, a każde narzędzie w niej jest dobre do różnych zadań. Teoria inteligencji wielorakich Gardnera jest jak skrzynka z narzędziami, w której każde narzędzie reprezentuje inny rodzaj inteligencji. Innymi słowy, zamiast mieć tylko jedną miarę tego, jak "inteligentny" jest ktoś, Gardner twierdzi, że ludzie mają różne rodzaje inteligencji. Obejmują one między innymi takie aspekty, jak dobre posługiwanie się słowami, czyli inteligencja językowa; liczby, czyli inteligencja logiczno-matematyczna; muzyka, czyli inteligencja muzyczna; a nawet rozumienie innych ludzi, czyli inteligencja interpersonalna.

Skąd jednak wywodzi się ta koncepcja? Zainteresowanie Gardnera tą dziedziną zrodziło się z jego krytyki tradycyjnego paradygmatu inteligencji, który opierał się głównie na teście ilorazu inteligencji (Gabriella Trautmann Miftin, 2014), argumentując, że sam ten test jest niewystarczający, aby w pełni uchwycić zdolności poznawcze jednostki (Gardner, 1983).

Gardner stwierdził, że konwencjonalne spojrzenie na inteligencję było zbyt wąskie i nie uchwyciło odpowiednio szerokiego zakresu ludzkiego intelektu. Z tego powodu rozszerzył definicję *inteligencji*, aby obejmowała "zestaw zdolności, które umożliwiają jednostce rozwiązywanie problemów lub tworzenie produktów, które są cenione w jednym lub kilku kontekstach kulturowych". Ta szersza conceptualizacja doprowadziła do wniosku, że istoty ludzkie nie charakteryzują się pojedynczą, ogólną inteligencją. Zamiast tego Gardner zaproponował, że istnieje wiele względnie niezależnych zdolności inteligencji (Gardner, 1983).

Chociaż nie ograniczył się do konkretnej liczby, początkowo zidentyfikował co najmniej siedem różnych typów inteligencji: językową, muzyczną, logiczno-matematyczną, przestrzenną, kinestetyczno-fizyczną, interpersonalną i intrapersonalną.

Według Gardnera wszystkie te inteligencje są obecne u każdej osoby w różnym stopniu. Różnice intelektualne i wyniki poszczególnych osób najlepiej zrozumieć poprzez zbadanie unikalnej kombinacji tych inteligencji.

Kontynuując swoją analizę, stwierdził, że każdy rodzaj inteligencji odpowiada określonej formie *kreatywności*, podkreślając znaczenie uznania i pielęgnowania różnorodnych mocnych stron intelektualnych jednostek, zamiast polegania wyłącznie na tradycyjnych miarach "inteligencji".

Perspektywa ta podkreśla, że każdy rodzaj inteligencji w unikalny sposób przejawia się w kreatywności. Na przykład inteligencja językowa może wyrażać się poprzez pisanie lub opowiadanie historii, podczas gdy inteligencja logiczno-matematyczna może prowadzić do innowacyjnego rozwiązywania problemów lub odkryć naukowych. Zrozumienie tych korelacji pozwala nam wyjaśnić, w jaki sposób różne formy inteligencji inspirują kreatywność w różnych dziedzinach ludzkiej działalności.



3.2.2 Kreatywność

Cofając się o krok, co dokładnie oznacza kreatywność? Możemy odnieść się do pochodzenia tego słowa, które wywodzi się od czasownika "tworzyć", co oznacza "wydobyć z niczego", znaleźć, wygenerować lub wyprodukować coś nowego, co wcześniej nie istniało (Cocco, 2007). Potrzeba ujawniania, badania i odkrywania tego, co kryje się za pozorami, jest nie tylko przywilejem istot ludzkich, ale jest także powszechna u wszystkich zwierząt i właśnie dlatego, według Löwenfelda i Brittaina (1984), każda osoba rodzi się kreatywna. Możemy sobie również wyobrazić, że kreatywność jest jak dynamiczny i stale rozszerzający się zestaw narzędzi w przyborniku inteligencji. Pozwala ludziom łączyć różne inteligencje w nowatorski sposób, prowadząc do przełomów i postępów w różnych dziedzinach życia. Pielęgnując swoją kreatywność poprzez elementy otwartości na nowe doświadczenia i ciągłe uczenie się, jednostki mogą zwiększyć swoją zdolność do wprowadzania innowacji i rozwiązywania problemów (w sposób kreatywny), czyniąc je bardziej skutecznymi i zdolnymi do adaptacji we wszystkim, do czego dążą.





3.2.3 Kreatywne rozwiązywanie problemów w miejscu pracy

Jak już wspomnieliśmy, każdy rodzaj inteligencji odpowiada określonej formie kreatywności (Gardner, 1994). Gardner uznaje również formę inteligencji zwaną *inteligencją twórczą*, która przejawia się poprzez zdolność do rozwiązywania problemów w nowy i oryginalny sposób oraz do tworzenia innowacyjnych pomysłów. Kiedy zastosujemy koncepcję kreatywności w wymiarach psychologii poznawczej, wyniki stają się szczególnie intrygujące.

Psychologia poznawcza zagłębia się w procesy umysłowe zaangażowane w zdobywanie wiedzy, rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji, a jeśli zintegrujemy kreatywność z tymi procesami poznawczymi, nie tylko zwiększymy nasze zrozumienie tego, w jaki sposób pojawia się kreatywne myślenie, ale także ujawnimy jego głęboki wpływ na umiejętności rozwiązywania problemów i innowacje. Podejście to pomaga odkryć podstawowy mechanizm, który napędza kreatywne myślenie i jego praktyczne zastosowanie w różnych dziedzinach, od edukacji po środowiska zawodowe.

Wyobraźmy sobie zespół biznesowy pracujący nad projektem, który utknął na problemie, którego żaden z członków zespołu nie jest w stanie rozwiązać pomimo tygodni wysiłków. Następnie do zespołu dołącza nowy pracownik i w ciągu kilku dni udaje mu się rozwiązać problem, z którym wszyscy pozostali nie mogli sobie poradzić. Zjawisko to można wyjaśnić poprzez włączenie kreatywności do zarządzania rozwiązywaniem problemów. Kreatywność wiąże się ze zdolnością do generowania nowatorskich i skutecznych rozwiązań problemów, dlatego w psychologii poznawczej jest ona postrzegana jako proces obejmujący myślenie dywergencyjne, w którym jednostka bada wiele możliwych rozwiązań, oraz myślenie konwergencyjne, w którym identyfikuje się najlepsze rozwiązanie (Guilford, 1950). Kiedy nowy pracownik wkracza na scenę, wnosi świeżą perspektywę. Ta świeża perspektywa nie jest obciążona tymi samymi barierami i założeniami, które z czasem mogły rozwinąć się w istniejącym zespole. Psychologia poznawcza sugeruje, że długa ekspozycja na problem może czasami prowadzić do fiksacji poznawczej, w której jednostki nie są w stanie dostrzec



alternatywnych rozwiązań, ponieważ utknęły w określonym sposobie myślenia (Facoetti, 2014). Nowy pracownik, nieobciążony tymi mentalnymi blokadami, może podejść do problemu z myśleniem dywergencyjnym, rozważając rozwiązania, które reszta zespołu mogła przeoczyć. Co więcej, ten nowy pracownik może stosować inne strategie poznawcze lub mieć inne bazy wiedzy i doświadczenia, które są kluczowymi elementami kreatywności według psychologii poznawczej. Unikalne perspektywy wykorzystują zdolność do przełamywania barier, które utrudniały postępy zespołu. Ich zdolność do łączenia różnych pomysłów i myślenia poza konwencjonalnymi ramami pozwala im szybko zidentyfikować i wdrożyć rozwiązanie lub pomysły.

3.2.4 Otwartość i kreatywność

Aby zapewnić więcej informacji, rozważymy teraz rzeczywistą korelację między wymiarem "Otwartość" a elementem kreatywności w sposobie, w jaki jednostki podchodzą do rozwiązywania problemów i generowania innowacyjnych pomysłów. Badania konsekwentnie wykazują, że osoby, które osiągają wysokie wyniki w zakresie cechy "Otwartość na doświadczenie" wykazują wyższy poziom kreatywności. Ten wymiar osobowości podkreśla wartość zachęcania do otwartości w środowisku edukacyjnym i zawodowym.

Wymiar *otwartości* z Wielkiej Piątki cech jako nastawienie na próbowanie nowych rzeczy i odkrywanie otaczającego nas świata. Na przykład, to jak bycie podekscytowanym otwarciem naszej skrzynki z narzędziami i zobaczenie, co możemy zbudować lub naprawić. Jak już wcześniej wspomnieliśmy, wysoki poziom otwartości oznacza ciekawość, wyobraźnię i gotowość na nowe doświadczenia, a także zamiłowanie do odkrywania nowych pomysłów, kultur i możliwości. Otwartość sprzyja również kreatywności, zachęcając do myślenia, które rozwija się dzięki odkrywaniu niekonwencjonalnych pomysłów oraz myśleniu wykraczającemu poza tradycyjne granice. Takie pomysłowe podejście umożliwia jednostkom wykorzystanie ich wielorakich inteligencji w charakterystyczny sposób, prowadząc do nowatorskich rozwiązań i ekspresji artystycznej. Na przykład, osoba o wysokiej otwartości i inteligencji przestrzennej może wizualizować i konceptualizować przełomowe projekty



architektoniczne lub graficzne, lub kreacje artystyczne, które przeczą standardowym normom, łącząc funkcjonalność z estetyką w sposób zarówno praktyczny, jak i wizjonerski. Osoby o wysokiej otwartości i inteligencji językowej mogą wyróżniać się w dziennikarstwie, kreatywnym pisaniu lub komunikacji. Ta synergia między otwartością i inteligencją kultywuje wyjątkową zdolność rozwiązywania problemów, która jest elastyczna, innowacyjna i zdolna do przekształcania abstrakcyjnych pomysłów w namacalną rzeczywistość, również dlatego, że ten specyficzny sposób myślenia pozwala jednostkom podchodzić do problemów ze świeżą perspektywą, biorąc pod uwagę szeroki zakres możliwości i rozwiązań, które inni mogą przeoczyć.

3.2.5 Kreatywność i kreatywne zespoły

Kreatywność w środowisku organizacyjnym jest często błędnie interpretowana, co prowadzi do powszechnych nieporozumień, które utrudniają skuteczne zarządzanie procesami twórczymi. Szeroko zakrojone badania na przestrzeni lat uwypukliły te nieporozumienia, ujawniając, że wiele tradycyjnych przekonań na temat kreatywności jest błędnych. Jednym z wszechobecnych mitów jest założenie, że wyższa inteligencja jest wprost proporcjonalna do wyższego poziomu kreatywności. Korelacja ta jest jednak prawdziwa tylko w ograniczonym zakresie. Po przekroczeniu pewnego progu sama inteligencja nie zapewnia kreatywności. To spostrzeżenie podważa koncepcję stałego profilu do identyfikacji kreatywnych osób i podważa ważność testów, które mają dokładnie mierzyć potencjał twórczy. Obalając te mity, organizacje mogą przyjąć bardziej zniuansowane podejście do wspierania i zarządzania kreatywnością w swoich zespołach.

Kolejny aspekt związany jest z wiekiem i doświadczeniem oraz ich rolą w procesie twórczym w organizacjach. Badania wskazują, że osiągnięcie wystarczającej wiedzy specjalistycznej w danej dziedzinie zajmuje około 7 do 10 lat. Niemniej jednak to rozległe doświadczenie może czasami hamować kreatywność, ponieważ eksperci mogą zakorzenić się w ustalonych wzorcach myślenia (Harvard Business Essentials, 2003). W związku z tym, tworząc zespoły badawczo-rozwojowe, korzystne jest łączenie weteranów z dużą wiedzą specjalistyczną i nowicjuszy, którzy wnoszą świeże, nieskażone perspektywy. Taka mieszanka gwarantuje, że podczas gdy

weterani wnoszą swoją rozległą wiedzę, nowicjusze mogą myśleć nieszablonowo i wspierać innowacyjne rozwiązania.

Kreatywnością rzeczywiście można zarządzać. Menedżerowie odgrywają znaczącą rolę w tworzeniu środowiska, które sprzyja kreatywności; zarządzanie faktycznie ma znaczenie. Według Teresy Amabile kreatywność u jednostek wynika z trzech elementów: wiedzy specjalistycznej, umiejętności kreatywnego myślenia i motywacji.



Źródło: Teresa M. Amabile, "How to Kill Creativity." Harvard Business Review.

Wrzesień-październik 1998, 77-87

Wiedza specjalistyczna jest tym aspektem, który obejmuje mieszankę wiedzy technicznej, proceduralnej i intelektualnej, tworząc fundament, na którym budowane są kreatywne przedsięwzięcia. Z drugiej strony, umiejętności kreatywnego myślenia są kształtowane przez osobowość i podejście do pracy. Na przykład badacz farmaceutyczny może wykazywać zwiększoną kreatywność, jeśli rozwija się w środowiskach, które zachęcają do kwestionowania ustalonych norm. Motywacja odgrywa fundamentalną rolę w procesie twórczym, a jej źródła mogą być zarówno zewnętrzne, takie jak zachęty finansowe i rozwój kariery, jak i wewnętrzne, napędzane



wewnętrzną pasją i konkretnymi zainteresowaniami. W szczególności motywacja wewnętrzna ma zwykle głębszy i trwalszy wpływ na wspieranie kreatywności, podkreślając znaczenie kultywowania wewnętrznych popędów w jednostkach w celu osiągnięcia innowacyjnych wyników.

Interesujące jest to, że w środowiskach biznesowych innowacje są zazwyczaj wynikiem współpracy, a nie samotnych wysiłków. Podczas gdy indywidualna kreatywność jest niezbędna, dynamika grupy często prowadzi do bardziej kreatywnych wyników, a dzieje się tak, ponieważ grupy wnoszą heterogeniczną mieszankę umiejętności, spostrzeżeń i energii, wzbogacając sam proces twórczy. Aby wykorzystać ten potencjał, ważne jest, aby w zespole było jak najwięcej heterogenicznych mieszanek podejść mentalnych i umiejętności technicznych, ponieważ taka różnorodność zapewnia szerszy zakres perspektyw i rozwiązań, zwiększając ogólną kreatywność.

Jak trenować i rozwijać otwartość umysłu i kreatywność?



„Mój obrazek nie przedstawiał kapelusza. To był wąż boa, który trawił słonia”



„Ponieważ dorośli nie mogli go zrozumieć, narysowałem kolejny obrazek. Narysowałem przekrój węża, aby dorośli mogli zrozumieć. Im zawsze trzeba tłumaczyć”

Źródło: de Saint-Exupéry, A. (1986). Le Petit Prince. Klett.



Myślenie dywergencyjne obejmuje kreatywność, wyobraźnię i fantazję. Jest to niekonwencjonalny i innowacyjny sposób myślenia, który zwiększa umiejętności kreatywnego rozwiązywania problemów i może być przydatny w radzeniu sobie z konfliktami z kolegami lub koleżankami z klasy.

Można go trenować poprzez stawianie jednostek w krytycznych lub problematycznych sytuacjach, w których są one zachęcane do eksperymentowania z metodami, narzędziami i alternatywnymi ścieżkami do konwencjonalnych metodologii.

Akt kreatywnego myślenia może zatem wynikać z ćwiczeń:

- **Płynność:** element ilościowy odnoszący się do liczby pomysłów
- **Elastyczność:** zdolność do przyjmowania różnych sposobów myślenia w celu rozwiązania problemu.
- **Oryginalność:** zdolność do formułowania unikalnych myśli, które niekoniecznie podążają za większością.
- **Rozwinięcie:** sposób, w jaki te idee i myśli są konkretyzowane (Joy Paul Guilford).

Bycie oryginalnym pozwala myśleniu lateralnemu na rozbieżność i pokonywanie przeszkód w postaci potencjalnych uprzedzeń poznawczych, które uniemożliwiają myślenie w inny sposób.

Burza mózgów jest szeroko stosowaną techniką myślenia lateralnego w różnych kontekstach. W procesie burzy mózgów umysł może swobodnie proponować pomysły, które całkowicie się od siebie różnią. W tego typu działaniach niezbędne są następujące elementy:

- **Zbieranie pomysłów:** uczestnicy powinni mieć przyjazne i nieoceniające nastawienie do proponowanych pomysłów.
- **Ilość:** im więcej pomysłów, tym lepiej
- **Niekonwencjonalność:** oryginalność jest podstawą kreatywnej stymulacji.



- **Poszukiwanie nowych kombinacji:** każdy pomysł może być źródłem inspiracji i dać początek nowym, nawet nieoczekiwanym rozwiązaniom.

"Myślenie nie jest wymówką dla braku działania, ale sposobem na lepsze działanie. Dlatego działaj dalej".

E. De Bono

3.3 Kompetencja inteligencji emocjonalnej i jej korelacja z zawodami o wysokiej treści relacji interpersonalnych

Rozmawialiśmy o tym, jak w dzisiejszych czasach firmy nadają priorytet innowacjom w swoich procesach. Innowacje są napędzane przez ludzi, a aby ludzie mogli napędzać innowacje, muszą rozwijać umiejętności miękkie. Kreatywność jest jedną z takich podstawowych umiejętności, ale równie ważna jest **inteligencja emocjonalna**. Krótko mówiąc, inteligencja emocjonalna, która obejmuje zdolność do bycia świadomym, kontrolowania oraz rozsądnego i empatycznego zarządzania własnymi emocjami i relacjami interpersonalnymi, ma kluczowe znaczenie dla umożliwienia jednostkom zrozumienia i zarządzania emocjami. To z kolei ułatwia lepszą pracę zespołową, komunikację i rozwiązywanie problemów, które są niezbędne do wspierania innowacyjnego środowiska (Oxford Language).

"Termin inteligencja emocjonalna odnosi się do zdolności rozpoznawania własnych uczuć i uczuć innych, motywowania siebie i pozytywnego zarządzania emocjami, zarówno wewnątrz, jak i w naszych relacjach. Opisuje umiejętności, które, choć komplementarne, różnią się od inteligencji akademickiej, które są czysto poznawczymi zdolnościami mierzonymi przez IQ".

*Goleman, Praca z inteligencją emocjonalną
(Załącznik 1, str. 375)*

Według Daniela Golemana, Inteligencja Emocjonalna - od teraz "IE", obejmuje umiejętności takie jak samoświadomość, samoregulacja, motywacja, umiejętności społeczne i empatia. Podkreśla znaczenie samoświadomości emocjonalnej i umiejętności inteligentnego wykorzystywania emocji do kierowania zachowaniem i osiągania celów. Koncepcja ta została rozwinięta poprzez rozszerzenie teorii inteligencji emocjonalnej na kontekst korporacyjny, badając znaczenie kompetencji emocjonalnych dla sukcesu w miejscu pracy. W swojej książce z 1998 roku, "Working With Emotional Intelligence", Goleman bada, w jaki sposób liderzy i profesjonaliści z wysokim poziomem inteligencji emocjonalnej mogą poprawić zarówno indywidualne, jak i zbiorowe wyniki w organizacji. Później, w 2002 roku, we współpracy z Richardem Boyatzisem i Annie McKee, Goleman był współautorem książki "Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence". Książka ta wyjaśnia, w jaki sposób liderzy mogą skutecznie wpływać emocjonalnie na swoje zespoły, aby stworzyć pozytywne środowisko i inspirować do doskonałych wyników.



Spójrzmy głębiej w szczegóły. Jak już omówiliśmy, Goleman dzieli IE na pięć głównych umiejętności:

1. Zdolność do rozpoznawania i rozumienia własnych emocji oraz ich wpływu na myśli i zachowania: *samoświadomość*;
2. Zarządzanie i kontrolowanie tych emocji, a także impulsów i reakcji: *samoregulacja*;



3. Dążenie do realizacji osobistych celów, charakteryzujące się pasją do sukcesu, przy jednoczesnej zdolności do opóźniania gratyfikacji: *motywacja*;
4. Wszystkie umiejętności, które pozwalają budować i utrzymywać pozytywne relacje, skutecznie komunikować się i mieć dobry poziom umiejętności rozwiązywania problemów: *umiejętności społeczne*;
5. Wreszcie, zdolność rozumienia i dzielenia emocji innych oraz przyjmowania ich perspektywy: *empatia*.

Rozważając te umiejętności, staje się oczywiste, jak ważne są one zwłaszcza w zawodach, które w dużym stopniu opierają się na relacjach. Sama IE stanowi podstawę skutecznych interakcji interpersonalnych, które są sercem zawodów o opartych na relacjach, takich jak nauczanie, opieka zdrowotna, doradztwo, psychoterapia i role przywódcze.

Aby to rozwinąć, zbadamy podczynnik *empatii* w ramach wymiaru "Ugodowość", koncentrując się na tym, jak można go wyrazić poprzez różne umiejętności miękkie i jak te umiejętności pasują do określonych ról zawodowych.

3.3.1 Empatia - Ugodowość

Centralnym elementem tych interakcji jest *empatia*, ponieważ znacząco wpływa na to, jak pracownicy postrzegają i reagują na różne sytuacje w miejscu pracy. Jest to bardzo ważne, ponieważ pomaga pracownikom przezwyciężyć wyzwania związane nie tylko z obciążeniem pracą, ale także z relacjami z kolegami (EILM, 2021), wypełniając lukę między samoświadomością a umiejętnościami społecznymi, umożliwiając jednostkom relacje z innymi na głębszym i bardziej znaczącym poziomie. Jak stwierdził Daniel Goleman, empatia oznacza "*staranne uwzględnianie wrażliwości pracowników - wraz z innymi czynnikami - w procesie podejmowania inteligentnych decyzji*" (Goleman, 1998a, s. 100). Badania wskazują, że osoby z wysokim poziomem empatii lepiej radzą sobie z trudnymi sytuacjami związanymi z pracą i wykazują większe zrozumienie dla współpracowników. Yukl (1998, s. 99) mówi o empatii jako kluczowym elemencie zachowania lidera w kontekście zarządzania relacjami z pracownikami. Osoby



empatyczne mogą wykazywać zdolności przywódcze, które są dostarczane w formie rozwagi, życzliwości, wsparcia dla pracowników i widocznej troski w przypadku niefortunnych zdarzeń (Stogdill, 1965).

Podobnie jak inne wymiary, empatia odgrywa istotną rolę w tym, jak pracownicy doświadczają i reagują na różne sytuacje, które mogą pojawić się w miejscu pracy. Empatia jest wysoko ceniona w miejscu pracy, ponieważ pozwala pracownikom przezwyciężyć wszelkie niedogodności związane nie tylko z ich obciążeniem pracą, ale także, co ważniejsze, z ich relacjami ze współpracownikami. Dlaczego empatia jest kluczowym czynnikiem wpływającym na pozytywne doświadczenia w pracy? Wykazano, że osoby o wysokim poziomie empatii łatwiej radzą sobie z trudnymi sytuacjami w pracy i częściej reagują ze zrozumieniem na swoich współpracowników. Osoby empatyczne osiągają lepsze wyniki i mają większą motywację do działań związanych z pracą, a także większą zdolność do przezwyciężania stresu i niepokoju (EILM, 2021)

Na przykład nauczyciel, który jest empatyczny i ugodowy, może rozpoznać wyjątkowe wyzwania i emocje, z którymi borykają się jego uczniowie, dostosowując swoje podejście tak, aby lepiej wspierać indywidualne potrzeby edukacyjne. To nie tylko poprawia doświadczenia edukacyjną, ale także buduje zaufanie i relacje z uczniami. Empatia pozwala nauczycielom dostrzec i zrozumieć emocje swoich uczniów, co ma kluczowe znaczenie dla stworzenia wspierającego i integracyjnego środowiska w klasie. Kiedy nauczyciel jest w stanie zidentyfikować, że uczeń ma trudności, czy to z powodu kwestii osobistych, trudności akademickich, czy wyzwań społecznych, może dostosować swoje metody nauczania do tych konkretnych potrzeb. Może to obejmować zapewnienie dodatkowych zasobów, modyfikację zadań lub oferowanie wsparcia indywidualnego. W ten sposób nauczyciel nie tylko ułatwia osiągnięcie lepszych wyników w nauce, ale także zapewnia, że każdy uczeń czuje się doceniony i zrozumiany. Ugodowy nauczyciel będzie prawdopodobnie bardziej cierpliwy, wspierający i chętny do słuchania swoich uczniów. Ta otwartość może prowadzić do



zwiększonego zaangażowania i uczestnictwa uczniów, ponieważ czują się oni bardziej komfortowo podejmując ryzyko i popełniając błędy w procesie uczenia się. Zaufanie i relacje są budowane poprzez konsekwentne, empatyczne i ugodowe interakcje, dzięki czemu uczniowie chętniej szukają pomocy w razie potrzeby i współpracują z rówieśnikami.

Podobnie w opiece zdrowotnej, empatia jest kamieniem węgielnym opieki nad pacjentem. Pracownik służby zdrowia, który potrafi wczuć się w doświadczenia i emocje swoich pacjentów, ma większe szanse na zapewnienie współczującej i skutecznej opieki. Takie empatyczne podejście poprawia wyniki pacjentów, a także sprzyja poczuciu komfortu i zaufania, co jest niezbędne w każdym środowisku opieki zdrowotnej, niezależnie od tego, czy pochodzi od lekarza czy pielęgniarki. Empatia pozwala pracownikom służby zdrowia naprawdę zrozumieć fizyczne i emocjonalne stany swoich pacjentów. Kiedy lekarz lub pielęgniarka mogą wyczuć strach, niepokój lub ból, którego może doświadczać pacjent, są lepiej przygotowani do zajęcia się tymi uczuciami wraz z objawami fizycznymi. To kompleksowe zrozumienie umożliwia im dostosowanie leczenia i interakcji w sposób bardziej zgodny z potrzebami i preferencjami pacjenta. Na przykład empatyczna pielęgniarka może rozpoznać dyskomfort pacjenta związany z konkretnym zabiegiem i poświęcić więcej czasu na jego dokładne wyjaśnienie, łagodząc niepokój pacjenta. Co więcej, empatia w opiece zdrowotnej jest bezpośrednio powiązana z lepszymi wynikami leczenia pacjentów. Kiedy pacjenci czują się zrozumiani i otoczeni opieką, są bardziej skłonni do przestrzegania planów leczenia, otwartego komunikowania się na temat swoich objawów i stosowania się do zaleceń lekarskich. Może to prowadzić do szybszego powrotu do zdrowia, lepszego zarządzania chorobami przewlekłymi i ogólnej poprawy stanu zdrowia (Stanford Medicine). Dodatkowo, empatyczne interakcje mogą zmniejszyć stres pacjenta, co jak wiadomo ma korzystny wpływ na procesy leczenia i rekonwalescencji (Killam, 2014).

W zawodzie psychologa empatia jest równie ważna. Psycholog, który potrafi wczuć się w doświadczenia i emocje swoich klientów, ma większe szanse na zapewnienie



współczującej i skutecznej terapii, ponieważ empatyczne podejście nie tylko poprawia wyniki terapeutyczne, ale także sprzyja poczuciu komfortu i zaufania, co jest kluczowe w każdym środowisku terapeutycznym. Kiedy psycholog naprawdę rozumie, przez co przechodzi klient, może zaoferować bardziej odpowiednie i skuteczne wskazówki. Może to obejmować akceptowanie uczuć klienta, pomaganie mu w odkrywaniu jego emocji i kierowanie go w stronę samoświadomości i strategii radzenia sobie. Empatyczny psycholog tworzy bezpieczną przestrzeń, w której klienci czują się rozumiani i wspierani, co ma kluczowe znaczenie dla procesu terapeutycznego. Co więcej, empatia buduje silny sojusz terapeutyczny, który jest istotnym predyktorem pomyślnych wyników terapii. Klienci są bardziej skłonni do zaangażowania się w proces terapeutyczny, do otwartości na swoje myśli i uczucia oraz zaangażowania się w leczenie, gdy czują, że terapeuta naprawdę dba o ich dobre samopoczucie. Zaufanie jest podstawą każdej skutecznej relacji terapeutycznej.

Zarówno w życiu codziennym, jak i w środowisku organizacyjnym, umiejętności społeczne lub "**wiedza społeczna**" są niezbędne. Skuteczna interakcja z innymi jest kluczowym elementem IE. Kompetencja ta wykracza poza zwykłe zrozumienie uczuć, ponieważ wymaga praktycznego zastosowania tego zrozumienia w codziennych interakcjach i komunikacji. Bycie inteligentnym emocjonalnie pociąga za sobą głęboką świadomość i zdolność do interpretowania i konstruktywnego wykorzystywania własnych emocji, obejmujących zarówno pozytywne, jak i negatywne uczucia. Istotą IE nie jest nieustanne dążenie do szczęścia, ale raczej akceptacja i integracja wszystkich emocji. Integracja ta pozwala jednostkom okiełznać swoje emocje, umożliwiając im skuteczniejsze i bardziej świadome kierowanie swoim życiem (EILM, 2021).

W przywództwie empatia pozwala liderom zrozumieć perspektywę i motywację członków zespołu. Poprzez autentyczne słuchanie i reagowanie na ich obawy, empatyczni liderzy mogą budować silniejsze, bardziej spójne zespoły. Takie zrozumienie pomaga w rozwiązywaniu konfliktów, inspirowaniu lojalności i osiągnięciu wspólnych sukcesów.



Empatia nie jest zatem tylko odizolowanym składnikiem EI, ale raczej kluczową cechą, który łączy pozostałe elementy. Zwiększa samoświadomość, pomagając zobaczyć, jak nasze działania wpływają na innych, poprawia samoregulację, zachęcając do obserwowania emocjonalnego wpływu naszych decyzji. Ponadto, zwiększa motywację poprzez dostosowanie celów do potrzeb otaczających nas osób i wzbogaca umiejętności społeczne, czyniąc interakcje bardziej autentycznymi i znaczącymi.

W zawodach, w których relacje są kluczowe, empatia przekształca zwykłe interakcje w potężne połączenia, napędzając sukces i satysfakcję wszystkich zaangażowanych stron. To właśnie głębokie zrozumienie i dzielenie się emocjami zwiększa możliwości zawodowe, czyniąc empatię niezbędną umiejętnością w dziedzinie inteligencji emocjonalnej.

Jak trenować i rozwijać ugodowość?

Najskuteczniej rozwijać ugodowość poprzez doświadczenie: przebywanie i uczestniczenie w sytuacjach, w których cenione są cechy, postawy i zachowania wyrażające prospołeczność, altruizm i pomoc innym.

Zajęcia grupowe, które promują dialog, wyrażanie własnego stanu psychicznego i emocjonalnego, akceptację innych, zaprzestanie osądu i otwartość na perspektywy inne niż własna, są z pewnością najbardziej skuteczne (Daniele Cavadini Psychoterapeuta - maj 2024).

Przykładem aktywności grupowej, która wspiera świadomość własnych i cudzych emocji, jest **teatr**. Niezależnie od tego, czy chodzi o dzieci, młodzież czy dorosłych w środowisku edukacyjnym, teatr ułatwia "postawienie się w sytuacji innych", odkrywanie własnych i cudzych emocji, myśli i potrzeb.

Wnioski

Unia Europejska definiuje umiejętności przekrojowe (umiejętności życiowe i umiejętności miękkie) jako umiejętności, które umożliwiają obywatelom świadome działanie w głęboko złożonym kontekście społecznym i podejmowanie wyzwań stawianych przez coraz bardziej zdigitalizowane i wzajemnie powiązane modele organizacyjne.

Obecny rynek pracy poszukuje osób kreatywnych, odpowiedzialnych, samodzielnych, zdolnych do rozwiązywania problemów i pracy w zespole. Dlatego strategiczne jest, aby umiejętności miękkie znalazły się w centrum celów edukacyjnych, szczególnie w ścieżkach edukacyjnych szkół średnich.

Na przykład we Włoszech projekt PCTO (Pathways for Transversal Skills and Orientation) został opracowany w celu poprowadzenia młodych ludzi na ścieżkę samoświadomości, umożliwiając im jak najlepsze wykorzystanie swoich umiejętności w zarządzaniu działaniami, zarówno akademickimi, jak i codziennymi, odnosząc się do innych i dokonując świadomych wyborów w kontekście akademickim, osobistym i ostatecznie zawodowym.

Właśnie dlatego szkoły muszą wprowadzać innowacje i integrować tradycyjny model edukacyjny: wdrażanie innowacyjnych praktyk i strategii edukacyjnych pozwala uczniom rozwijać skłonności i kompetencje wymagane w obecnym systemie gospodarczym.

Podstawową koncepcją jest możliwość transferu: im więcej umiejętności i zdolności zostanie nabytych w szkołach i kontekstach społecznych, tym bardziej prawdopodobne jest, że zostaną one przeniesione do różnych sytuacji i kontekstów zawodowych, w których są potrzebne.

Podobnie, systemy organizacyjne, napędzane przez konkurencyjność rynkową, są odpowiedzialne za wspieranie rozwoju osobistego i zawodowego pracowników nie tylko w zakresie umiejętności twardych, ale także umiejętności miękkich. Ciągłe szkolenia i profesjonalny coaching są narzędziami analizy i interwencji, zdolnymi do wzmocnienia jednostek i poprowadzenia ich w kierunku samoświadomości oraz rozwoju osobistego i zawodowego.

Bibliografia

Amabile, T. M. (1998). Jak zabić kreatywność. *Harvard Business Review*, 76(5), 77-87.

Angelini, G. (2023). Model cech osobowości Wielkiej Piątki i wypalenie zawodowe: Systematyczny przegląd literatury. *BMC Psychology*, 11, 49.

Bandura, A. (1971). *Teoria społecznego uczenia się*. General Learning Press.

Bandura, A. (1993). Poczucie własnej skuteczności w rozwoju i funkcjonowaniu poznawczym. *Educational Psychologist*, 28(2), 117.

Bandura, A. (2006). W kierunku psychologii ludzkiej sprawczości. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 164-180.

Bandura, A. (2009). Kulturowanie poczucia własnej skuteczności dla efektywności osobistej i organizacyjnej. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior* (2nd ed., pp. 179-200). Wiley.

Bandura, A. (2012). Społeczna teoria poznawcza. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of the theories of social psychology* (Vol. 1, pp. 349-373). Sage Publications Ltd.

Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Przekonania o własnej skuteczności jako czynniki kształtujące aspiracje i ścieżki kariery dzieci. *Child Development*, 72(1), 187-206.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). Wymiary osobowości Wielkiej Piątki i wydajność pracy: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2005). Tak, osobowość ma znaczenie: Przechodząc do ważniejszych spraw. *Human Performance*, 18(4), 359-372.



Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Osobowość i wyniki na początku nowego tysiąclecia: Co wiemy i dokąd zmierzamy? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 9-30.

Behrens, T., & Patzelt, H. (2016). Etyka i psychologia doradztwa zawodowego. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling*. John Wiley & Sons.

Biemann, T., Fasang, A. E., & Grunow, D. (2011). Czy globalizacja gospodarcza i rozwój przemysłu destabilizują kariery? Analiza złożoności kariery i wzorców kariery w czasie. *Organization Studies*, 32(12), 1639-1663.

Bilton, C. (2010). Zarządzalna kreatywność. *International Journal of Cultural Policy*, 16(2), 165-179.

Bloch, D. P. (2005). Złożoność, chaos i nieliniowa dynamika: Nowe spojrzenie na teorię rozwoju kariery. *The Career Development Quarterly*, 53(3), 194-207.

Bocanegra, J. O., Gubi, A. A., & Cappaert, K. J. (2016). Badanie społeczno-poznawczej teorii kariery w rekrutacji mniejszości w psychologii szkolnej. *School Psychology Quarterly*, 31(2), 241-255.

Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Grupowanie kompetencji w inteligencji emocjonalnej: Insights from the emotional competence inventory (ECI). In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence* (pp. 343-362). Jossey-Bass.

Brown, D., & Lent, R. W. (2013). *Rozwój kariery i doradztwo: Putting theory and research to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Carnevale, A. P., Smith, N., & Strohl, J. (2013). *Ożywienie gospodarcze: Wzrost zatrudnienia i wymagania edukacyjne do 2020 roku*. Centrum Edukacji i Siły Roboczej Uniwersytetu Georgetown.



Castro, F., Gomes, J., & Sousa, F. (2012). Czy inteligentni liderzy robią różnicę? Wpływ inteligencji emocjonalnej lidera na kreatywność jego zwolenników. *Creativity and Innovation Management*, 21(2), 142-154.

Cedefop. (2024, 12 sierpnia). Poradnictwo i doradztwo. CEDEFOP.

Chmielewski, M. S., & Morgan, T. A. (2013). Pięciodziesięcynnikowy model osobowości. In M. D. Gellman & J. R. Turner (Eds.), *Encyklopedia medycyny behawioralnej* (pp. 803-804). Springer.

Church, A. T. (2016). "Cechy osobowości w różnych kulturach". *Current Opinion in Psychology*, 8, 22-30.

Cloninger, S. C. (2018). *Teorie osobowości: Zrozumienie osób* (7th ed.). Pearson.

Cocco G.C. (2007) *Creativity research and innovation- Individuals and enterprises facing the challenges of the post-industrial society*, Franco Angeli Editore.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Cztery sposoby, w jakie pięć czynników jest podstawowych. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.

Elliott, R., Bohart, A. C., Watson, J. C. i Murphy, D. (2018). Empatia terapeuty a wyniki klienta: zaktualizowana metaanaliza. *Psychotherapy (Chic.)* 55.

Inteligencja emocjonalna na rynku pracy, 2021, Materiały pomocnicze dla doradców zawodowych - Podręcznik dla trenerów, dostępny pod adresem: <https://www.eduforma.it/erasmuseilm/>

Eurostat. (2024). Osoby przedwcześnie kończące naukę. Eurostat.

Eurostat. (2024). Wskaźniki jakości życia - Trendy w zatrudnieniu. Eurostat.

Komisja Europejska. (2024). Prognoza umiejętności. Komisja Europejska.



Komisja Europejska. (2024). Umiejętności i perspektywy zatrudnienia. Komisja Europejska.

Feller, C. P., i Cottone, R. R. (2003). Znaczenie empatii w sojuszu terapeutycznym. *J. Humanist. Couns. Educ. Dev.* 42, 53-61.

Rodzaje inteligencji według Gardnera. Dane z Baś, 2016

Goleman, D. (1995). *Inteligencja emocjonalna*. Bantam Books.

Goleman, D. (1998). *Praca z inteligencją emocjonalną*. Bantam Books, Nowy Jork

Goleman, D. (2006). *Inteligencja emocjonalna: Dlaczego może mieć większe znaczenie niż IQ*. Bloomsbury Publishing.

Goldberg, L. R. (1990). Alternatywny opis osobowości: Struktura czynnikowa Wielkiej Piątki. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.

Goldberg, L. R. (1993). Struktura fenotypowych cech osobowości. *American Psychologist*, 48(1), 26-34.

Graziano, W. G., & Eisenberg, N. (1997). Ugodowość: Wymiar osobowości. In R. Hogan, J. A. Johnson, & S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 795-824). Academic Press.

Hirschi, A. (2018). Czwarta rewolucja przemysłowa: Zagadnienia i implikacje dla badań i praktyki kariery. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204.

Hogan, R., & Holland, B. (2003). Wykorzystanie teorii do oceny relacji między osobowością a wydajnością pracy: Perspektywa społeczno-analityczna. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100-112.

Holland, J. L. (1997). *Dokonywanie wyborów zawodowych: Teoria osobowości zawodowych i środowisk pracy* (wyd. 3). Psychological Assessment Resources.



Jia, L., & Wang, X. (2024). Poczucie własnej skuteczności i satysfakcja z życia pośredniczą w związku między postrzeganym wsparciem społecznym a poszukiwaniem kariery wśród studentów: Badanie przekrojowe. *Journal of Psychology*, 158(5), 368-382.

Joris, M., & Sanderse, W. (2024). Modelowanie nauczycieli jako sposób na wspieranie Bildung w kształceniu zawodowym: Wielometodyczne badanie programu nauczania. *Journal of Curriculum Studies*, 56(3), 266-282.

Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Osobowość i przywództwo: Przegląd jakościowy i ilościowy. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.

Kim, K. H. (2006). Czy możemy ufać testom kreatywności? Przegląd testów twórczego myślenia Torrance'a (TTCT). *Creativity Research Journal*, 18(1), 3-14.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Społeczno-poznawczy model zarządzania własną karierą: W kierunku ujednoczenia spojrzenia na adaptacyjne zachowania zawodowe w ciągu całego życia. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Kontekstowe wsparcie i bariery w wyborze kariery: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.

Lewis, R. A., & Gilhousen, M. R. (1981). Mity dotyczące rozwoju kariery: Kognitywne podejście do doradztwa zawodowego. *Personnel & Guidance Journal*, 59(5), 296.

Lin, C.-P., Wong, C. W. E., & Lyau, N.-M. (2023). Modelowanie intencji przedsiębiorczego poszukiwania pracy: Moderacja orientacji na cele uczenia się. *International Journal of Management Education*, 21(3), N.PAG-N.PAG.

Łuszczynska, A., & Schwarzer, R. (2015). Społeczna teoria poznawcza. In M. Conner & P. Norman (Eds.), *Przewidywanie i zmiana zachowań zdrowotnych: Research and practice with social cognition models* (3rd ed., pp. 225-251). McGraw Hill.



Macheda, D. (2019). *Model widoku umiejętności*. Centro Universitario Editore.

Mau, W.-C., Chen, S.-J., Li, J., & Johnson, E. (2020). Różnica płci w aspiracjach zawodowych STEM i czynnikach społeczno-poznawczych w kulturach kolektywistycznych i indywidualistycznych. *Dziennik zagadnień administracyjnych: Łączenie edukacji, praktyki i badań*, 10(1), 30-45.

MDPI. (2023). Osiągnięcia edukacyjne i wyniki na rynku pracy. MDPI. Retrieved from <https://www.mdpi.com/journal/education>

MDPI. (2024). Trendy w planowaniu kariery zawodowej. MDPI.

M. Facchetti, 2021, praca magisterska "Il Pensiero CREATIVO".

Myers, I. B., & McCaulley, M. H. (1985). *Podręcznik: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Consulting Psychologists Press.

Nauta, M. M. (2010). Rozwój, ewolucja i status teorii osobowości zawodowych Hollanda: Refleksje i przyszłe kierunki dla psychologii poradnictwa. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 11-22.

Oben, J. A., & van Rooyen, A. (2023). Społeczno-poznawcza teoria kariery i zamiary uczniów szkół średnich na obszarach wiejskich dotyczące kariery w księgowości. *Accounting Education*, 32(4), 445-478.

Otwartość na doświadczenie jako predyktor i wynik zmian pracy w górę na stanowiska kierownicze i zawodowe. (2015). *PLOS ONE*, 10(6), e0131115.

Schwartz, S. H. (2012). Przegląd teorii podstawowych wartości Schwartza. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-20.

Specht, J., Egloff, B., & Schmukle, S. C. (2011). Stabilność i zmiana osobowości na przestrzeni życia: Wpływ wieku i ważnych wydarzeń życiowych na stabilność poziomu średniego i rangi Wielkiej Piątki. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(4), 862-882.



Stanford Medicine. (2019). Współczucie: Poprawa wyników dla pacjentów, lekarzy i systemu opieki zdrowotnej. *Stanford Medicine* 25.

Swanson, J. L., & Fouad, N. A. (2014). *Teoria i praktyka kariery: Nauka poprzez studia przypadków*. SAGE Publications.

Centrum Dalajlamy (b.d.). Biografia Daniela Golemana.

Trautmann Miftin, G. (2014). Kreatywność i poczucie własnej skuteczności (praca licencjacka). Uniwersytet Nauk Stosowanych i Sztuki Południowej Szwajcarii, Wydział Edukacji i Uczenia się, SUPSI.

Zimmerman, B. J. (2013). Od modelowania poznawczego do samoregulacji: Społeczno-poznawcza ścieżka kariery. *Educational Psychologist*, 48(3), 135-147.

Zalazar-Jaime, M. F., & Medrano, L. A. (2021). Integracyjny model samoregulacji uczenia się dla studentów: Wkład społeczno-poznawczej teorii nośników. *Journal of Education*, 201(2), 126-138.