

# Rozwój zawodowy człowieka

**Agnieszka Nagodzińska - Bociek**

# Rozwój zawodowy człowieka wg Donalda Supera

składa się z pięciu stadiów: rośnięcia,  
eksploracji, stabilizacji, zachowania  
status quo i schyłkowego

# 1. STADIUM ROŚNIĘCIA (od urodzenia do 14 roku życia)

Początkowo, w tej fazie życia, dominują potrzeby człowieka oraz fantazja, znaczenie zainteresowań i zdolności wzrasta w miarę uspołecznienia się dziecka i nabywania doświadczeń. Stopniowo kształtuje się obraz samego siebie.



# Występują w nim następujące podokresy:

- **fantazja** (4 -10 rok życia);
- **zainteresowania** (11-12 rok życia);
- **zdolności** (15-24 rok życia);

## 2. STADIUM EKSPLOKACJI (15-24 rok życia)

Następuje identyfikacja uzdolnień i zainteresowań, rozwój systemu wartości, wybór zawodu, krystalizacja wzorów zawodowych. Jest to okres badania samego siebie i wypróbowywania różnych ról zawodowych. Głównym zadaniem na tym etapie jest zbadanie świata pracy i ustalenie preferencji zawodowych.

# Występują w nich następujące podokresy:

- próbowania (15-17 rok życia)
- przejściowy (18-21 rok życia)
- próby (22-24 rok życia)

### 3. STADIUM STABILIZACJI (25-44 rok życia)

człowiek, który znalazł odpowiednie dla siebie pole pracy zawodowej, usiłuje się na tym polu ustalić.

Czasami we wczesnym okresie tego stadium jednostka podejmuje zmiany pracy.



## Podokresami w tym stadium są:

- doświadczenie (25 - 30 rok życia);
- stabilizacja (31- 44 rok życia);



## 4. STADIUM ZACHOWANIA status quo (45-64 rok życia)

W tym stadium jednostka czyni starania o utrzymanie swego ustabilizowanego miejsca w świecie pracy.



## 5. STADIUM SCHYŁKOWE (od 65 roku)

W tym stadium powstają nowe role w związku z przechodzeniem z pozycji czynnego uczestnika procesu pracy w pozycję obserwatora (rozpoczęciem poszukiwania nowych zajęć i sposobów spędzania wolnego czasu związanego z przygotowaniem do przejścia na emeryturę).

## Występują w nim dwa podokresy:

- osłabienie (65 - 70 rok życia)
- wycofanie się (70 rok życia i więcej)



Zatem proces rozwoju zawodowego człowieka obejmuje całe życie, od dzieciństwa do późnej starości.



wg Donalda Supera

istnieją trzy rodzaje czynników  
wpływających na rozwój zawodowy  
człowieka, a mianowicie:

- **czynnik roli**, który wiąże się z pojęciem “*ja*” i z przyjęciem określonej roli zawodowej;
- **czynniki osobiste**, takie jak: uzdolnienia, zainteresowania, wartości i postawy jednostki – cała osobowość człowieka;

- **czynniki sytuacyjne**, wyrażające położenie społeczno – ekonomiczne rodziców, przekonania religijne, atmosferę domową, postawę rodziców wobec dziecka, jego nauki i zawodu oraz ogólną sytuację ekonomiczną kraju.

**Anny Roe** w swojej teorii podkreśla, że ważną rolę w przyszłym wyborze zawodu odgrywają:



## a) doświadczenia z dzieciństwa

zaspokajane i niezaspokajane potrzeby dziecka. Te zaspokajane po dłuższym czasie staną się nieświadomymi motywami w wyborze zawodu.

## b) rodzice – styl opieki

atmosfera domu rodzinnego wpływa na preferowany typ zawodowej aktywności przyszłego dorosłego, tym samym kształtuje orientację na rzeczy lub osoby.

Im lepsza, luźniejsza i mniej  
restrykcyjna atmosfera w domu, tym  
bardziej twórczy, nakierowany na  
innych ludzi zawód wybierze w  
przyszłości malec.

# Stymulowanie rozwoju zawodowego poprzez:

- wykorzystanie treści przedmiotów szkolnego nauczania w kształtowaniu, rozwijaniu, pogłębianiu i utrwalaniu wiedzy oraz umiejętności związanych z samoobsługą, uczeniem się zawodu, pracą i czynnościami zawodowymi (**dotyczy także treści wychowania przedszkolnego**);

- stwarzanie maksimum możliwości odkrywania świata;
- stwarzanie możliwości uczenia poprzez angażowanie dziecka w różne domowe prace;
- rozmowy z dorosłymi na temat czynności zawodowych i pracy;
- zabawy, w których dziecko odgrywa rolę dorosłych;





Odgrywanie ról to pierwszy krok na drodze ku następnym etapom biografii zawodowej.



Zdaniem Ginzberga zapal w zabawie  
wynika z frustracji.

Dzieci są zaniepokojone poczuciem swej  
nieudolności w porównaniu  
z dorosłymi, którzy tak wiele umieją  
i tak wiele mogą, dlatego bawią się  
w pracę.

# Preorientacja zawodowa

to wszelkie działania podejmowane przez rodziców, nauczycieli i pedagogów i inne osoby do 10 roku życia dziecka, a mające na celu stopniowe wprowadzanie dziecka w zagadnienia pracy zawodowej poprzez zapoznanie z zawodami, budzenie szacunku do wszystkich zawodów i ludzi pracujących (S. Szajek).



# Orientacja zawodowa

to wszelkie działania wychowawcze szkoły, rodziny, innych osób lub instytucji mające na celu przygotowanie uczniów wszystkich typów szkół i poziomów kształcenia

do podejmowania kolejnych decyzji edukacyjno – zawodowych oraz planowania kariery zawodowej.

(Zawody Szkolnictwa Zawodowego, MEN, W-wa, 2005, s. 18)

# ETAPY DZIAŁAŃ DORADCZYCH NA TERENIE SZKOŁY:

- **etap 0 – edukacja przedszkolna** – wprowadzenie w świat zawodów z najbliższego otoczenia;
- **etap I – nauczanie zintegrowane** – poznanie pracy w wybranych zawodach;

- **etap II – klasy IV – VI** – poznanie specyfiki pracy w danym zawodzie;
- **etap III – klasy I – II gimnazjum** – przygotowanie uczniów do aktywności zawodowej i planowania kariery zawodowej;
- **etap IV – klasa III gimnazjum** – udzielanie uczniom porady co do wyboru dalszej drogi kształcenia;

- **etap V – klasy I – II szkół ponadgimnazjalnych** – zajęcia o charakterze prozawodowym w zależności od wybranego profilu;
- **etap VI – ostatnia klasa w szkole ponadgimnazjalnej** – udzielanie porady wyboru studiów wyższych, szkoły policealnej bądź wejścia na rynek pracy.

## Literatura

A. Paszkowska – Rogacz, Psychologiczne podstawy wyboru zawodu, W-wa, 2003

Zawody Szkolnictwa Zawodowego, MEN, W-wa, 2005

Materiały z zasobu Internetu