

# Przegląd teorii wyjaśniających nasze predyspozycje zawodowe



Pierwszą teorią wyjaśniającą nasze predyspozycje zawodowe jest **TEORIA GINZBERGA**.

Jest to teoria rozwoju zawodowego człowieka. Kładzie ona nacisk na rozwojowość w drodze do wyboru zawodu.

Proces ten obejmuje okres od 6 do 10 lat. W tym okresie krystalizują się następujące stadia:

1. **Stadium fantazji** – obejmuje okres dzieciństwa do 11 roku życia. Jest to okres gier i zabaw. Pod koniec tego okresu zabawa ukierunkowuje się bardziej na pracę. Są to pierwsze próby identyfikacji zawodowej;
2. **Stadium próby** – trwa między 11 a 17 rokiem życia (wczesna młodość). Są to procesy przejściowe nacechowane zauważaniem wymagań pracy, ale także pewnej identyfikacji jednostki (własne zainteresowania, zdolności, wartości, perspektywy pracy).
3. **Stadium realizmu** – jest to okres powyżej 17 roku życia do okresu dorosłości. Następuje wówczas identyfikacja uzdolnień i zainteresowań. Następuje także rozwój systemu wartości, wybór zawodu, krystalizacja wzorów zawodowych.

Kolejną teorią, która próbuje wytłumaczyć, dlaczego wybieramy ten a nie inny zawód jest **TEORIA ANNY ROE**. Anna Roe zajmowała się wpływem stosunków wewnątrzrodzinnych na rozwój kariery zawodowej.

W wyniku swoich badań stwierdziła, że wczesne dzieciństwo ma duży wpływ na rozwój zawodowy. Oparła swoją teorię na teorii potrzeb Maslova i takie jest też przełożenie tej teorii.

Ludzie, którzy lubią w swojej pracy mieć kontakt z innymi ludźmi są stymulowani potrzebami przynależności. Osoby, które wybierają pracę z danymi, zwierzętami, roślinami dążą do zaspokojenia potrzeb bezpieczeństwa.

W ten sposób Anna Roy podzieliła zawody na 2 kategorie:

1. **Związane z ludźmi** (usługi, biznes, szkoła, kultura, reklama itp.).
2. **Niezwiązane z ludźmi** (naukowe, techniczne, na wolnym powietrzu).

Uważa ona, że to, jakie mamy potrzeby zależy od charakteru stosunków wewnątrzrodzinnych. W rodzinach o ciepłych i bliskich relacjach wychowują się osoby, które pragną zaspakajać potrzeby przynależności. Osoby wychowywane w rodzinach o zimnych relacjach wybierają zawody zaspakajające potrzeby bezpieczeństwa.

Wybór zawodu zależy, więc od struktury potrzeb człowieka. A sukces zależy od statusu ekonomicznego rodziny oraz zdolności jednostki.

Kolejną bardzo ciekawą teorią, która wywarła duży wpływ w dziedzinie doradztwa zawodowego jest **TEORIA DONALDA SUPERA**. Donald Super wyróżnił 5 stadiów:

1. **Stadium wzrostu** – trwa od narodzin do 14-15 roku życia. Jest to okres charakteryzujący się rozwojem uzdolnień, postaw, zainteresowań i potrzeb. W tym czasie kształtuje się wówczas obraz samego siebie;
2. **Stadium eksploracji** – trwa między 15-24 rokiem życia. Charakteryzuje się fazą prób w trakcie, których wybór zawodu krystalizuje się, ulega zawężeniu, ale jeszcze nie finalizacji;
3. **Stadium stabilizacji** – trwa między 25-44 rokiem życia. Jest to okres charakteryzujący się poszerzaniem i stabilizacją doświadczenia pracy;
4. **Stadium podtrzymania** – przypada na 45-64 rok życia. Charakteryzuje się stałym dążeniem do poprawy sytuacji zawodowej;
5. **Stadium schyłku** – to okres po 65 roku życia. Zdominowane jest przez decyzje dotyczące urządzenia się na emeryturze. W tym czasie pojawiają się

zadania dotyczące rozwoju zawodowego;

1. **Krystalizacja** – to okres między 14 a 18 r.ż. W tym okresie następuje rozwój procesów poznawczych, które pozwalają na formułowanie celów zawodowych, badanie uwarunkowań, wyboru ról zawodowych, rozumienie własnych zainteresowań i wartości. Jest to okres tworzenia pierwszych planów zawodowych;
2. **Specyfikacja** – rozpoczyna się około 18 r.ż a trwa do 21 r. ż. Jest to okres przechodzenia od wstępnych preferencji zawodowych w kierunku konkretnych upodobań zawodowych;
3. **Wdrażanie** – 21-24 r.ż. Jest to okres gromadzenia i uzupełniania wykształcenia, a także okres wkraczania w realną rolę zawodową;
4. **Stabilizacja** – występuje między 24-35 r.ż. Jest to okres potwierdzania wyboru określonej kariery zawodowej. Osiągana jest ona w trakcie uzyskiwania przez jednostkę poczucia bezpieczeństwa pozycji zawodowej;
5. **Konsolidacja** – powyżej 35 roku życia. Wówczas następują awanse. Kształtuje się starszeństwo a także w pełni charakterystyczne są znamiona pozycji zawodowej.

Ważne pojęcia związane z tą teorią to rola, czynniki sytuacyjne i czynniki osobiste. Decydują one o wyborze zawodu.

**Rola** – to kształtowanie procesu zawodowego odbywające się przez naśladownictwo, modelowanie i identyfikację, a źródłem jej są jednostki znaczące (rodzice, opiekunowie, nauczyciele).

**Czynniki sytuacyjne** - powiązane są z usytuowaniem ekonomiczno – społecznym rodziców, z przekonaniami religijnymi, atmosferą domową, postawami rodziców wobec dziecka, wobec jego dalszej nauki a także z sytuacją ekonomiczną w kraju i sytuacją międzynarodową.

**Czynniki osobiste** – zainteresowania, uzdolnienia, wartości i postawy. Donald Super uważa, że praca zawodowa stanowi główny czynnik kształtowania osobowości człowieka i dla większości ludzi stanowi centrum zainteresowań

Najbardziej popularną teorią wyjaśniającą predyspozycje zawodowe jest **TEORIA JOHNA HOLLANDA**. Powstała ona około 1947 roku i jest popularna do dziś. Teoria i testy Hollanda stosowane są w około 100 krajach.

**Holland wyróżnił 6 typów osobowości zawodowych.**

1. **B – badawczy** – to osoba o zdolnościach matematycznych, analitycznych,

lubiąca problemy teoretyczne, niepraktyczna, nie lubiąca problemów praktycznych. Osoba posiadająca typ badawczy sprawdzi się na stanowisku analityka, matematyka, biologa, chemika, pracownika naukowego;

2. **A- artystyczny** – jest to człowiek o uzdolnieniach artystycznych. Dotyczą one różnych obszarów tj. muzyka, sztuka, teatr, aktorstwo itp. Osoba jest wrażliwa, słabo zorganizowana, twórcza, otwarta, nie schematyczna.

Środowisko artystyczne potrzebuje ludzi typu artystycznego. Preferowane zawody to: aktor, muzyk, reżyser, piosenkarz, projektant architektury wnętrz, malarz;

3. **S – społeczny** – osoba lubiąca ludzi, pracę z ludźmi zarówno z jednostkami jak i z grupami, lubiąca pomagać ludziom i rozwiązywać ich problemy; to takie zawody jak: nauczyciel, doradca socjalny, doradca zawodowy, katecheta;

4. **P – przedsiębiorczy** – osoba dynamiczna, kreatywna, niebojąca się ryzyka, lubiąca kierować innymi. Osoba o takich cechach powinna pomyśleć o takich zawodach jak: przedstawiciel handlowy, menager, kierownik;

5. **K – konwencjonalny** – osoba uporządkowana, lubiąca pracę z danymi, dobrze radząca sobie z przepisami, dokładna i skrupulatna. Zawody wybrane dla tego typu to: sekretarka; księgową, pracownik administracyjny, pracownik biurowy;

6. **R – realistyczny** – to osoba lubiąca problemy praktyczne, techniczne, prace na wolnym powietrzu, z roślinami i zwierzętami, a także z maszynami i urządzeniami.

Holland zakłada, że posiadamy cechy wszystkich typów, ale nie w jednakowym natężeniu, zawsze jest dominacja określonego typu, która decyduje o tym, jakie mamy skłonności zawodowe.

**To tyle z ciekawostek dla uczniów zainteresowanych doradztwem zawodowym. Wszystkich zainteresowanych diagnozą zapraszam do kontaktu ( namiary na stronie PPP5).**

**Opracowała:**

**mgr Katarzyna Pakieło- Flasińska  
psycholog, doradca zawodowy, coach**