

KOMPENDIUM OPIEKUNA STAŻU

MODUŁ IV

METODY MOTYWACJI STAŻYSTY DO ROZWOJU ZAWODOWEGO



- Rozdział 10. **POTENCJAŁ ZAWODOWY** – odkrywanie zasobów i planowanie rozwoju
- Rozdział 11. **SUKCES NA RYNKU PRACY** – psychologiczne uwarunkowania
- Rozdział 12. **OTWARTOŚĆ NA ZMIANY** - radzenie sobie ze stresem i trudnymi sytuacjami

STUDIUM PRZYPADKU

Dwudziestolatek Wojtek dwa miesiące temu podjął staż w firmie kurierskiej. Ukończył Technikum Samochodowe, obecnie studiuje zaocznie na I roku Logistyki. Jest to jego pierwsza praca, wcześniej tylko pracował dorywczo w warsztacie swojego wujka. Po ukończeniu technikum przez ponad pół roku nie mógł znaleźć pracy, czuł się zagubiony i czasem tracił nadzieję, szczególnie że sam finansował swoje studia i bał się, że będzie musiał je przerwać. Bardzo ucieszył się, kiedy dostał propozycję odbycia stażu, szczególnie że daje to możliwość zdobycia praktyki związanej z kierunkiem studiów.

Opiekunem stażu jest pan Jan, pracownik z kilkunastoletnią praktyką, wymagający ale też z dużym oddaniem wspierający swojego podopiecznego. Jest zadowolony z Wojtka, docenia jego energię, szybkość i elastyczność w działaniu. Dostrzega, że potrafi on dobrze zorganizować swoją pracę przy rozwoju przesyłek, jest samodzielny i koleżeński. Jego atutem są umiejętności komunikacyjne, łatwość nawiązywania kontaktów, pozytywne nastawienie do innych ludzi, jednak zbyt łatwo denerwuje się w kontakcie z trudnymi, wymagającymi klientami. Czasem nie wierzy w swoje możliwości, brakuje mu asertywności w sytuacjach konfliktowych. Jest jednak ambitny i otwarty na zdobywanie nowych umiejętności.

Pan Jan postanawia przeprowadzić z Wojtkiem rozmowę na temat jego pracy i przyszłych planów zawodowych. Dostrzega jego potencjał, chciałby go rekomendować do stałego zatrudnienia i włączenia do programu rozwojowego dla przyszłych menadżerów w dziale logistyki.

TEMATYKA MODUŁU IV

W tej części Kompendium zostaną udzielone m.in. odpowiedzi na pytania:

- Jak dobrze zaplanować karierę zawodową?
- Jakie są typy preferencji zawodowych?
- Na czym polega profesjonalna autoprezentacja?
- Jakie są taktyki autoprezentacji?
- Dlaczego aktywność i elastyczność jest ważna na rynku pracy?
- Na czym polega poczucie samoskuteczności?
- Co to jest inteligencja emocjonalna?
- Jaki jest mechanizm i objawy stresu?
- Czy kryzys może być szansą na rozwój?



Rozdział 10.

POTENCJAŁ ZAWODOWY – odkrywanie zasobów i planowanie rozwoju



W rozdziale zostaną udzielone odpowiedzi na pytania:

- Jak dobrze zaplanować karierę zawodową?
- Co to są kotwice kariery?
- Jakie są typy preferencji zawodowych
- Na czym polega profesjonalna autoprezentacja?
- Jakie są taktyki autoprezentacji?

Jak dobrze zaplanować swoją karierę zawodową?

Kariera (z francuskiego: *carriere* – tor wyścigowy, bieg; z języka łacińskiego: *cirrus* - wóz) – to, potocznie, dla wielu:

- przebieg pracy zawodowej, przebieg życiowej działalności,
- zdobywanie coraz wyższej pozycji, osiągnięcie sukcesu, szybki awans,
- szybkie zdobywanie coraz wyższych stanowisk w działalności społecznej, naukowej i zawodowej,
- powodzenie w życiu; dobra pozycja życiowa, sukcesy.

Kariera – to droga profesjonalnego rozwoju, którą człowiek zamierza przejść w swoim życiu zawodowym. Na rynku pracy oferujemy swoją wiedzę, umiejętności oraz kompetencje, które pozwalają nam wykonywać dobrze pracę. Poznanie siebie, poprzez określenie własnych zainteresowań, uzdolnień oraz umiejętności pozwoli skonfrontować nasz potencjał zawodowy z wymaganiami stanowisk pracy, którymi jesteśmy zainteresowani.



Karierę zawodową trzeba jednak świadomie zaplanować. Trzeba wyznaczyć sobie cele, do których będziemy dążyć a także opracować pewną strategię swego rozwoju, tak aby można było wykorzystać w pełni swoje uzdolnienia i umiejętności. Ale przede wszystkim warto wierzyć w swoje możliwości i siłę sprawczą.

Jak łatwo można zaobserwować, rynek pracy oczekuje od nas dużej mobilności oraz elastyczności w szybko zmieniających się warunkach. Istnieje przekonanie, że za parę lat człowiek poruszający się po rynku pracy zacznie przypominać kameleona a najbardziej pożądaną cechą będzie zdolność adaptacji do nowych wyzwań zawodowych oraz permanentne poszerzanie swoich umiejętności.

Dzisiaj w cenie są:

- Otwartość na nowe doświadczenia, inicjatywa, elastyczność
- Zdolność do samorozwoju, samokształcenia
- Zdolność do poznania samego siebie
- Samoorganizacja, planowanie
- Intuicja, kreatywność
- Odporność na stres,
- Zdolność do łączenia sprzeczności

W odniesieniu do sytuacji zawodowej człowieka możemy mówić o karierze zawodowej, jako o czymś co trwa przez całe życie, gdyż na każdym etapie naszego rozwoju możliwe jest zdobycie nowego zawodu, kwalifikacji, czy umiejętności.

Karierę zawodową trzeba jednak świadomie zaplanować. Trzeba wyznaczyć sobie cel, bądź cele, do których będziemy dążyć. Istnieje wiele zaleceń, których przestrzeganie może i powinno ułatwić planowanie własnej kariery.



Zanim to jednak zrobimy, musimy poznać szereg czynników warunkujących właściwe zaplanowanie przyszłości.

Poznanie ich - z jednej strony ułatwi nam odnalezienie się na rynku pracy, a z drugiej - pozwoli na wybór ścieżki zawodowej zgodnej z naszymi wartościami, przekonaniami, cechami, możliwościami, predyspozycjami, , itd.

Zasady planowania kariery

Aby droga do tej kariery była łatwiejsza należy:

- dobrze poznać samego siebie, swoje mocne i słabe strony i budować własny autorytet na mocnych stronach swej osobowości;
- postawić sobie wyraźny cel zasadniczy i cele każdego szczebla kariery, określić wyraźnie co pragnie się osiągnąć w życiu prywatnym i zawodowym;
- opracować pewną perspektywiczną strategię swego rozwoju, tak aby w dążeniu do celu można było wykorzystać w pełni swoje uzdolnienia i umiejętności;
- rozwijać umiejętność komunikowania się z ludźmi, empatii (rozumienia odczuć innych), panowania nad sobą i radzenia sobie ze stresami;
- być aktywnym i przedsiębiorczym, poszukiwać szans i rozwiązywać problemy, gdy się one pojawiają i to często w sposób niekonwencjonalny;
- nie działać schematycznie, starać się zdobyć jak najwięcej informacji o problemie i przewidywać nawet odległe następstwa podejmowanej decyzji;
- szukać pozytywów we wszystkich niekorzystnych sytuacjach, gdy zawiedzie jedno podejście, trzeba wypróbować następne.

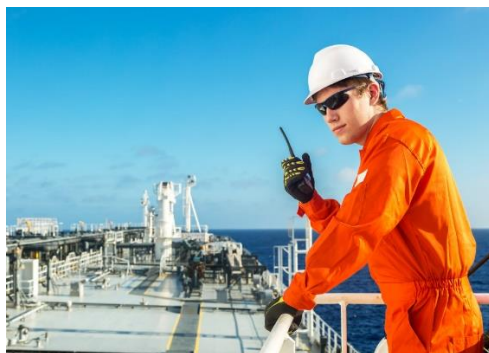
Co to są kotwice kariery?

„Kotwicę” kariery stanowią zdolności, potrzeby i motywacje oraz postawy i wartości konkretnego człowieka, które wnosi ze sobą do pracy. Zdaniem Scheina istnieje zależność między komponentami określającymi kotwicę kariery a obranym rodzajem drogi określającymi kotwicę kariery a obranym rodzajem kariery zawodowej.

Profesjonalizm

„Chcę być ekspertem w tym, co robię”

- Jeśli ta kotwica jest dla Ciebie dominująca, oznacza to, że prawdopodobnie ciągle podnosisz swoje kwalifikacje w konkretnej dziedzinie. Raczej nie jesteś zainteresowany stanowiskiem kierowniczym ale eksperckim, awansem poziomym.



Przywództwo

„Lubię kierować i mieć wpływ na ludzi”

- Jeśli ta kotwica jest dla Ciebie dominująca, oznacza to, że prawdopodobnie skupiasz się na zdobywaniu doświadczeń w zarządzaniu ludźmi. Lubisz zwiększać swoją odpowiedzialność i poczucie wpływu na rzeczywistość.

Autonomia i niezależność

„Zostaw mi to, a zrobię to dobrze”

- Jeśli ta kotwica jest dla Ciebie dominująca, oznacza to, że prawdopodobnie najbardziej cenisz w pracy swobodę, organizowanie obowiązków i zadań na swój sposób. Nie lubisz, gdy ktoś cię bardzo kontroluje.

Kreatywność i przedsiębiorczość

„Jeśli robimy tak samo od lat, to znaczy że robimy to źle”

- Osoby z tą kotwicą lubią zauważać problemy i rozwiązywać je, wprowadzać zmiany i innowacje. Są często mobilne i chętne do zmiany ścieżki kariery. Lubią też zmieniać swoje sposoby działania.



Bezpieczeństwo i stabilizacja

„Lubię wiedzieć, co mnie czeka”

- Jeśli najbliższej Ci do tej kotwicy, oznacza to, że ważne jest dla Ciebie poczucie bezpieczeństwa, stabilizacja rozumiana jako przywiązanie do jednej firmy albo stabilność obowiązków. Jeśli myślisz o awansie to raczej w obrębie tej samej firmy, raczej nie będziesz chciał się często przenosić między działami czy krajami.

Usługi i poświęcenie dla innych

„Czy to było pomocne?”

- Jeśli ta kotwica jest dla Ciebie dominująca, oznacza to, że prawdopodobnie cenisz pracę zgodną ze swoimi wartościami, pomaganie innym, rozwiązywanie problemów, uczenie innych.



Wyzwanie

„Nikomu się to nie udało? To coś dla mnie!”

- Jeśli ta kotwica jest dla Ciebie dominująca, oznacza to, że fundamentem Twojego działania jest pokonywanie trudności, podejmowanie ryzyka. Możesz cenić pracę, która daje pole do rywalizacji, pokonywania swoich ograniczeń, pracę nad trudnymi zadaniami.

Styl życia

„Praca to tylko część mojego dnia”

- Osoby takie cenią zbalansowane życie, starają się o zachowanie proporcji i harmonii między pracą i życiem osobistym. Są gotowe zrezygnować z wyższych dochodów, aby spędzać więcej czasu z bliskimi. Sukces to dla nich coś więcej niż sukces zawodowy, a praca to tylko część życia.



Jaki są typy preferencji zawodowych?

Często nie zdajemy sobie sprawy z własnych atutów, nie znamy także wszystkich słabych punktów. Ważnym krokiem w samopoznaniu jest uświadomienie sobie własnych umiejętności, które mogą zostać wykorzystane w pracy.

Ludzie reprezentują różne typy osobowości, które nigdy nie występują w „czystej” postaci, lecz są mieszanką, gdzie jeden typ zazwyczaj dominuje i wpływa na ogólną charakterystykę danego człowieka.

TYP REALISTYCZNY

Osoby należące do tej kategorii często określają się jako odpowiedzialne, kompetentne, stabilne, na których można polegać, praktyczne, prostolinijne, konkretne, niezależne, systematyczne. W pracy lubią wykorzystywać swoje uzdolnienia fizyczne i manualne, mieć do czynienia z maszynami i pojazdami, używać swoich rąk, budować rzeczy. Spostrzegane są przez jako osoby praktyczne, posiadające lepsze umiejętności manualne i techniczne niż społeczne.

TYP BADAWCZY

Osoby należące do tej kategorii często określają się jako inteligentne, dociekliwe, analityczne, precyzyjne, niezależne i racjonalne, precyzyjne, posiadające zmysł obserwacji. W pracy lubią obserwować, badać, analizować, oceniać, preferują pracę samodzielną.



Lubią prezentować informacje w logiczny sposób. Unikają konieczności przekonywania innych lub sprzedawania czegokolwiek innym. Wybierają zawody wymagające umiejętności analitycznego myślenia, analizowania informacji w celu zrozumienia oraz rozwiązywania problemów, analityczne i intelektualne zajęcia.

TYP ARTYSTYCZNY

Osoby, które mają uzdolnienia artystyczne. Często są kreatywne, chętnie posługują się intuicją i wyobraźnią. Są innowacyjne, niekonwencjonalne, niezależne, oryginalne. W pracy preferują kreatywne podejście do rozwiązywania problemów, często podejmują decyzje kierując się intuicją. Spostrzegani są przez innych jako osoby otwarte na nowe doświadczenia, obdarzone wyobraźnią, posiadają większe umiejętności twórcze niż biurowe i urzędnicze. Unikają rutyny i ustalonych reguł.

TYP PRZEDSIĘBIORCZY

Ludzie należący do tej kategorii często określają się jako energiczne, optymistyczne, pewne siebie, asertywne, entuzjastyczne, ambitne. Lubią pracować z ludźmi - prowadzić grupę w celu osiągnięcia wspólnego celu, wyznaczając innym zadania do wykonania. Często konkurują o kierownicze stanowiska, zależy im na wpływach i statusie społecznym.

Cenią sukces finansowy i społeczny, podejmowanie ryzyka, odpowiedzialność. Cechuje ich inicjatywa w dążeniu do osiągnięć finansowych czy materialnych, dominacja, pewność siebie. Wybierają zawody, w których mogą, sprzedawać, kierować, przekonywać innych.



TYP SPOŁECZNY

Osoby należące do tej kategorii określają się jako pomocne, ciepłe, współpracujące, taktowne, przyjazne, miłe, hojne, cierpliwe i rozumiejące. Lubią pracę z ludźmi: informują, wyjaśniają, szkolą, wychowują. Chcą pomagać, doradzać lub opiekować się innymi. Preferują pracę w grupie, są doskonałymi "graczami zespołowymi", przed podjęciem decyzji lub ułożeniem planów konsultują się ze znajomymi i zbierają od nich informacje.

Są postrzegane jako osoby empatyczne, cierpliwe, posiadające więcej umiejętności społecznych niż zdolności technicznych. Wybierają zawody wymagające umiejętności kontaktowania się z ludźmi, nauczania, oddziaływania kojąco na innych. Cechuje ich troska o innych, empatia, zdolność rozumienia innych, towarzyskość, życzliwość.

TYP KONWENCJONALNY

Ludzie należący do tej kategorii często określają się jako praktyczne, zdyscyplinowane, efektywne. Pracują z uporem, metodycznie, są systematyczne, zwracają uwagę na szczegóły. Lubią mieć do czynienia z liczbami, danymi, przestrzegać jasno zdefiniowanych procedur, używać programów obliczeniowych, być odpowiedzialne za organizację pracy.



Postępują zgodnie z procedurami służbowymi, stosują się do ustalonych reguł. Posiadają większe umiejętności w pracy administracyjnej i biurowej. Są postrzegani jako osoby rozważne, zasadnicze, sprawne, systematyczni. Unikają pracy, w której brak jasnych instrukcji.

Na czym polega profesjonalna autoprezentacja?

Autoprezentacja to przedstawienie, zaprezentowanie siebie, budowanie własnego wizerunku. Każdy ma swój wizerunek, jakiś wizerunek, który jednak w dużej mierze wynika z tego, co sami postanowiliśmy innym ludziom przekazać. Autoprezentacja bywa czasami określana mianem manipulacji. Czy słusznie? To dość negatywnie kojarzące się określenie zupełnie nie oddaje istoty tego zagadnienia.

Często przecież zastanawiamy się: „co inni sobie o mnie pomyślą?” i w zależności od tego dostosowujemy swoje zachowanie i kształtujemy swój publiczny wizerunek. Jest to zupełnie naturalny mechanizm. Inaczej będziemy zachowywać się na rozmowie z przełożonym a inaczej na obiedzie z teściami, inaczej na rozmowie kwalifikacyjnej a inaczej na spotkaniu towarzyskim czy na uroczystej premierze w teatrze.



- Autoprezentacja pomaga nam uzyskać to czego pragniemy i wytworzyć pożądany wizerunek własnej osoby.
- Służy również celowi społecznemu, dając innym wskazówkę, jak chcemy być traktowani.
- Istotą autoprezentacji jest właściwy dobór informacji na swój temat oraz przedstawienie ich w odpowiedniej formie i stosownym czasie.

Co to jest efekt aureoli?

W autoprezentacji bardzo duże znaczenie ma „PIERWSZE WRAŻENIE”. Jest to efekt towarzyszący pierwszym chwilom kontaktu z nowo poznanym człowiekiem. Trwa do około 3 minut, z tym że pierwsze kilkanaście sekund to podświadoma ocena człowieka. Złe pierwsze wrażenie bardzo trudno zatrzeć, ponieważ zazwyczaj nie lubimy zmieniać raz przyjętej opinii na czyjś temat.

Utrzymywanie się ogólnego dobrego albo złego wrażenia o człowieku powoduje, że dobrze (albo źle) myślimy również o jego poszczególnych cechach albo działaniach. Mówimy wtedy o „EFEKCIE AUREOLI”. Polega na tym, że przypisanie jednej ważnej pozytywnej lub negatywnej właściwości (mówiąc obrazowo, „aureola” może być pozytywna lub negatywna) wpływa na skłonność do przypisywania innym – niezab obserwowanych – właściwości, które są zgodne ze znakiem emocjonalnym pierwszego przypisanego atrybutu.

Jakie są taktyki autoprezentacji?

Podstawowe taktyki autoprezentacyjne czyli sposoby wywierania na innych wrażenia zgodnie z naszymi intencjami to opisywanie siebie. Podczas rozmów z innymi osobami ujawniamy wybrane informacje na swój temat. Możemy mówić o swoich upodobaniach, dokonaniach, rodzinie czy też opisywać własną osobowość. Spora część obrazu naszej osoby, który tworzy się w umysłach naszych znajomych, kolegów pracy, przełożonych, opiera się właśnie na tym, co sami mówimy na swój temat. Dlatego zasadą, jaką warto przyjąć, jest podkreślanie swoich pozytywnych cech i osiągnięć.



Innym ważnym elementem autoprezentacji jest świadome wyrażanie postaw. Postawa to względnie trwała struktura przekonań, emocji oraz zachowań, wyrażająca nasz stosunek wobec określonego przedmiotu. Demonstrując określone postawy, budujemy wizerunek naszej osoby.

Wyrażanie emocji także jest elementem autoprezentacji. Zapewne są sytuacje, w których trudno powstrzymać się od ekspresji przeżywanych emocji, jednak poddajemy je kontroli. Przyczyną tego może być właśnie dbałość o wizerunek społeczny. W pewnych sytuacjach nawet demonstrujemy na zewnątrz emocje sprzeczne z tymi, które naprawdę przeżywamy. Przykładem może być składanie z uśmiechem na ustach gratulacji przeciwnikowi, który pokonał nas w rywalizacji czy konkursie.

Kontakty społeczne także bywają wykorzystywane do kreowania własnego wizerunku, zgodnie z zasadą, iż to z kim pokazujemy się publicznie może wzmocnić lub osłabić naszą pozycję społeczną. Można obserwować powszechną tendencję do pokazywania się w towarzystwie osób popularnych, szanowanych, odnoszących sukcesy lub przynajmniej opowiadania o powiązaniach z nimi. Mówimy wtedy o „ptawieniu się w odbitym blasku”.

Na koniec warto wspomnieć o tzw. publicznych atrybucjach, czyli sposobie wyjaśniania, opisywania przyczyn naszych sukcesów i porażek. To samo zdarzenie może stawiać nas w innym świetle w zależności od tego, jakie przyczyny je spowodowały. Inaczej będziemy odbierani, jeżeli powiemy, że nie zdaliśmy ważnego egzaminu z powodu własnego lenistwa niż gdy przyczyną była zdarzenie losowe czy choroba. Nasze sukcesy tłumaczymy swoimi wewnętrznymi uwarunkowaniami, natomiast porażki najczęściej wyjaśniamy przyczynami zewnętrznymi.

Rozdział 11.

SUKCES NA RYNKU PRACY – psychologiczne uwarunkowania



W rozdziale zostaną udzielone odpowiedzi na pytania:

- Dlaczego proaktywność jest ważna na rynku pracy?
- Czym jest poczucie samoskuteczności?
- Jakie znaczenie ma umiejscowienie kontroli?
- Na czym polega paradoks samoutrudniania?
- Co to jest inteligencja emocjonalna?

Dlaczego proaktywność jest ważna na rynku pracy?

PROAKTYWNOŚĆ oznacza, że ludzie mogą świadomie i w sposób ukierunkowany wpływać na swoją przyszłą sytuację i środowisko społeczne w teraźniejszości. PROAKTYWNOŚĆ to postawa ujawniająca się w realizacji dążeń oraz celów. Między ludźmi proaktywnymi i nie proaktywnymi dostrzegalne są wyraźne różnice w sile woli i wpływu na otoczenie społeczne.



1. Osoby proaktywne poszukują możliwości zmiany, eksplorują środowisko, poszukują możliwości zdobycia czegoś dla osiągnięcia celów przez własne działania, wychodzą poza ograniczenia sytuacji, kreując ją w taki sposób, by możliwe stało się wydobycie wszelkich korzyści wynikających z jej przekształcenia.
2. Osoby proaktywne ustanawiają efektywne i zorientowane na zmianę cele, koncentrują się na maksymalizowaniu swoich osiągnięć, otwierają nowe ścieżki działania i nowe zależności oraz dążą do następnych osiągnięć, których efekty będą mogły oddziaływać na sposób, w jaki są postrzegane przez otoczenie społecznie.
3. Osoby proaktywne przewidują problemy, podejmują środki zaradcze odrabiając wyprzedzająco zadania domowe., analizują własne osiągnięcia, dokonują ewaluacji produktów swoich działań, poszukują sygnałów zagrożeń w ich związkach z innymi, poszukują możliwości zmian poza obrębem własnego działania, ale z konsekwencjami pozytywnego oddziaływania na nie.
4. Osoby proaktywne stale nastawione są na poszukiwanie nowych sposobów osiągnięcia przyjętych przez siebie celów, nie kierując się ograniczeniami tradycji, lecz ambicją ustanawiania nowej tradycji.
5. Osoby proaktywne jako ludzie czynu podejmują działania i różne próby, nigdy nie zatrzymują się na etapie pomysłu, a biorąc sprawy w swoje ręce mają świadomość ryzyka i odpowiedzialności.
6. Osoby proaktywne są uparte, trwają przy swoich planach, ale też są w stanie zmienić strategię i taktykę działania, gdy wymagają tego okoliczności.
7. Osoby proaktywne legitymują się osiągnięciami, które wymagają wdrażania zmian, a swoją postawą oddziałują na zaangażowanie innych ludzi, inne procesy i inne organizacje.

Czym jest poczucie samoskuteczności?

Pojęcie SAMOSKUTECZNOŚCI oznacza wiarę we własne zdolności organizowania i wprowadzania w życie takich działań, które będą potrzebne do przezwyciężenia przyszłych, potencjalnych sytuacji. Wiara we własną skuteczność determinuje to, jak ludzie myślą, czują, jaką mają motywację i w efekcie jak się zachowują.



SAMOSKUTECZNOŚĆ wpływa na wybory jakich dokonujemy i na nasze wysiłki z tym związane, a także na to jak długo podejmujemy ten wysiłek, kiedy napotykamy na przeszkody oraz jak się z tym wszystkim czujemy. Silne poczucie uwydatnia pozytywne umiejętności i osobistą pomyślność w tym, co się robi.

Ludzie przekonani o swoich zdolnościach częściej podchodzą do trudnych zadań jak do wyzwania, z którymi z pewnością sobie poradzą, a nie jako do zadań, których będą unikać. Taki pogląd rozwija w nich tylko zainteresowanie i angażuje w dalszą aktywność. Widzą oni siebie jako tych, którzy osiągają cele i to dodaje im motywację do kontynuacji podjętych czynności. Natomiast w obliczu porażki zwiększają i podtrzymują swoje wysiłki, a po doznanym niepowodzeniu nie załamują się szybko.

Jakie znaczenie ma umiejscowienie kontroli?

Poczucie samoskuteczności jest silnie związane z wewnętrznym UMIEJSCOWIENIEM KONTROLI, gdyż osoba posiadająca oba te aspekty w swojej osobowości przypisuje niepowodzenia, które ją spotykają niewystarczającym staraniom, jakie włożyła w daną czynność lub swojej niewystarczającej wiedzy lub zdolnościom. Taki skuteczny pogląd kształtuje osobiste umiejętności, redukuje stres i obniża podatność na depresję.

Dla kontrastu, ludzie którzy nie wierzą w swoje umiejętności radzenia sobie z trudnymi zadaniami, biorą taki punkt widzenia za sposób życia. Mają oni niskie aspiracje i słabo angażują się w osiągnięcie celów, które chcieliby osiągnąć. Kiedy stają twarzą w twarz z trudnymi zadaniami, podobnie jak ludzie posiadający zewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli, rozpamiętują swoje osobiste braki i niepowodzenia, narzekają na zły los, zamiast skoncentrować się na tym, jak osiągnąć sukces i powodzenie. W obliczu trudności podejmują mały wysiłek i szybko się poddają. Ponieważ mają słabą wiarę we własne zdolności, wystarczy mała dawka niepowodzenia, by stracili ją do końca.

Co to jest inteligencja emocjonalna?

To zdolność rozpoznawania uczuć własnych i uczuć innych osób, zdolności motywowania się i kierowania emocjami, zarówno własnymi, jak i innych osób.

INTELIGENCJA EMOCJONALNA pozwala kontrolować własne zachowanie, radzić sobie w relacjach z innymi i podejmować w życiu takie decyzje, które dają pożądane rezultaty.



Na inteligencję emocjonalną według Golemana składa się pięć kompetencji emocjonalnych i społecznych. Są to:

- Samoświadomość - obiektywne ocenianie własnej sytuacji, umiejętność rozpoznawania własnych stanów emocjonalnych, wiedza o swoich stanach wewnętrznych, preferencjach i możliwościach, poprawna samoocena, wiara w siebie, tj. silne poczucie własnej wartości, świadomość swoich możliwości i umiejętności.
- Samoregulacja - panowanie nad własnymi emocjami, impulsami i możliwościami, samokontrola, utrzymywanie norm uczciwości i prawości, sumienność, elastyczność w dostosowywaniu się do zmian, umiejętność radzenia sobie ze stresem i kształtowania własnych emocji w zgodzie z samym sobą, z własnymi normami, zasadami oraz wyznawanymi wartościami
- Motywacja - skłonności emocjonalne, które prowadzą do nowych celów lub ułatwiają ich osiągnięcie, własne zaangażowanie, dążenie do osiągnięć, inicjatywa, optymizm.
- Empatia - uświadamianie sobie uczuć, potrzeb i niepokojów innych osób, umiejętność analizowania sytuacji z punktu widzenia innych, rozumienie innych, wrażliwość na odczucia innych, postawa nastawiona na pomaganie i wspieranie innych osób; zdolność odczuwania i rozumienia relacji społecznych.
- Umiejętności społeczne - umiejętność wzbudzania u innych pożądanych reakcji czyli wpływanie na innych, zawieranie porozumień, łagodzenie konfliktów, przewodzenie, tworzenie więzi, współpraca i współdziałanie, umiejętności zespołowe.

Rozdział 12.

KRYZYS CZY CZAS NA ZMIANY – radzenie sobie ze stresem i trudnymi sytuacjami



W rozdziale zostaną udzielone odpowiedzi na pytania:

- Jaki jest mechanizm i objawy stresu?
- Na czym polega wypalenie zawodowe?
- Czym jest higiena psychiczna?
- Jakie są psychologiczne skutki bezrobocia?
- Czy kryzys może być szansą na rozwój?

Jaki jest mechanizm i objawy stresu?

STRESEM nazywamy sytuację trudną, która wytrąca nas ze stanu równowagi i zakłóca spokój. Codzienne życie pokazuje, że nie jesteśmy w stanie go uniknąć. Jest naturalną reakcją na codzienne wyzwania i życiowe zmiany - nie tylko negatywne, ale i pozytywne.

Krótkotrwała reakcja na stres polega na mobilizacji organizmu do zwiększonego wysiłku fizycznego i aktywności umysłowej. Zwiększa się ciśnienie krwi, podwyższa tętno i poziom cukru, zwężają naczynia krwionośne, myśli biegną szybciej, szybsze są też reakcje na bodźce. Ciało i umysł przygotowane są do działania, do walki lub ucieczki. Przedłużający się stan mobilizacji organizmu może prowadzić do wyczerpania i spadku odporności.



Całkowite wyeliminowanie stresu nie jest możliwe ani potrzebne. Jednak to, w jaki sposób będziemy sobie z nim radzić, zależy w dużej mierze od nas samych. Możliwe jest natomiast opracowanie własnej strategii radzenia sobie, by zminimalizować jego negatywne skutki.

STRES nie musi być zły, może spełniać pozytywną funkcję, gdyż w pewnych sytuacjach mobilizuje nas do efektywniejszego działania. Umiarkowany stres podnosi jakość wykonania zadań, zaangażowanie w to, co robimy. Każdy z nas potrzebuje pewnego, optymalnego poziomu stresu. Zbyt niski poziom stresu powoduje spadek motywacji, apatię i znużenie. Zbyt wysoki - napięcie, trudności z koncentracją, lęk i zamęt w głowie, fizyczne zmęczenie, zwolnienie refleksu.

- Emocjonalne komponenty stresu wyrażają się przede wszystkim: lękiem, niepokojem, zwiększoną czujnością, irytacją, drażliwością, czasami nawet agresją.
- Pojawiają się też zmiany w myśleniu: trudności z koncentracją, pamięcią, trudności w podejmowaniu decyzji, poczucie bezradności, negatywne myślenie.
- Wynikiem długotrwałego stresu mogą być również zmiany w zachowaniu: zaburzenia łaknienia, objadanie się, nadużywanie alkoholu, zaburzenia snu.

Jedną z najczęściej występujących przyczyn małej odporności na stres jest brak HIGIENY PSYCHICZNEJ. Chęć sprostanania wszystkim wymaganiom otoczenia powoduje, że ograniczamy przyjemności, odpoczynek, relaks, czyli wszystkie elementy, które pozwalają na regenerację sił i zwiększenie odporności na stres.

Na czym polega wypalenie zawodowe?

Chyba każdemu z nas, zdarzają się takie chwile, kiedy po prostu nie wytrzymujemy tempa pracy, dodatkowe zlecenia wydają się być ponad nasze siły, a myśl o pójściu do pracy wcale nie napawa radością, a raczej niechęcią i złością. Czasami potrzebujemy tylko złapać oddech, odreagować, naładować puste akumulatory. Jednak czasami zmęczenie jest zbyt dotkliwe a wzięcie urlopu nie rozwiązuje problemu.

SYNDROM WYPALENIA ZAWODOWEGO występuje, gdy praca przestaje dawać satysfakcję, pracownik czuje się przepracowany i niezadowolony z wykonywanego zajęcia, które niegdyś sprawiało mu przyjemność. Człowiek wypalony zawodowo jest zmęczony emocjonalnie, psychicznie i fizycznie, ma poczucie beznadziejności, jest pełen niechęci do pracy, brakuje mu radości życia. Traci zapał do wykonywanej pracy, ma dotkliwe poczucie braku pozytywnych efektów i sensu tego, co się robi. Przestaje czuć, że to, co robi jest ważne, doceniane, potrzebne, traci zapał i pasję.



Człowiek wypalony zawodowo jest zmęczony emocjonalnie, psychicznie i fizycznie, ma poczucie beznadziejności, jest pełen niechęci do pracy, brakuje mu radości życia.

Zanim wypalenie rozwinie się w pełni, pojawiają się symptomy, które informują o pogłębiających się problemach.

Sygnalami ostrzegawczymi wskazującymi na zjawisko wypalenia, mogą być między innymi:

- subiektywne poczucie przepracowania,
- niechęć wychodzenia do pracy, częsta absencja,
- poczucie izolacji, osamotnienia;
- postrzeganie życia jako ponurego i ciężkiego;
- negatywne nastawienie wobec klientów;
- brak cierpliwości, drażliwość, poirytowanie na gruncie rodzinnym.

Towarzyszyć mu mogą również bóle głowy, migrena, problemy gastryczne, wysokie ciśnienie krwi, napięcie mięśni, częste infekcje. Zanim wypalenie rozwinie się w pełni, pojawiają się symptomy, które informują o pogłębiających się problemach.

Pierwsze objawy wypalenia, w porę zauważone, są bardzo ważnym sygnałem do zmiany podejścia do siebie i swojej pracy.

Czym jest higiena psychiczna?

W jaki sposób możemy zabezpieczyć się przed zespołem wypalenia? Ważna jest świadomość, iż takie zagrożenie istnieje i zdecydowana postawa, by mu się przeciwstawić. Jest to możliwe, kiedy rozumiemy przyczyny, jesteśmy w stanie rozpoznać wczesne sygnały ostrzegawcze, i wreszcie, kiedy dbamy o siebie i staramy się utrzymać równowagę w naszym życiu.



Często przyjmujemy postawę bezradności, w myśl zasady, że choć nasz styl życia nie jest zdrowy, to nie jesteśmy w stanie go jednak zmienić.

Pamiętajmy jednak, że przy radzeniu sobie ze stresem najlepsza i najskuteczniejsza jest profilaktyka. Jeżeli jest on bardzo nasilony, a my mamy nie potrafimy sobie z nim radzić, staje się on groźny dla zdrowia i jakości życia.

Warto pamiętać o kilku prostych zasadach:

- Miej czas tylko dla siebie. Wyłącz telefon, usiądź wygodnie w fotelu, włącz ulubioną muzykę lub dawno odkładaną książkę.
- Stosuj techniki relaksacyjne. Może to być joga, medytacja czy proste techniki oddechowe. Sprawiają one, że poczujesz się wyciszony i spokojny.
- Uprawiaj sport. Aktywność fizyczna jest jednym z najlepszych sposobów na odreagowanie stresu.
- Zdrowo się odżywiaj. Unikaj używek; papierosów, kawy, alkoholu. Pamiętaj powiedzenie: "W zdrowym ciele - zdrowy duch".
- Naucz się lepiej gospodarować czasem. Naucz się planować. Rób spis rzeczy, które masz do załatwienia, dziel je na bardzo pilnie i takie, które mogą jeszcze poczekać.
- Stawiaj sobie realistyczne cele. Ustal, co chcesz osiągnąć i w jakim czasie. Sporządź plan działań i bądź konsekwentny. Nie bierz jednak na siebie zbyt wiele.
- Nie staraj się być perfekcjonistą. Każdy popełnia błędy. Nie musisz wszystkiego robić bezbłędnie. Bądź dla siebie tolerancyjny.

Jakie są psychologiczne skutki bezrobocia?

Bezrobocie jest bardzo trudnym okresem w życiu omal każdego, kto tego doświadczył. Utrata pracy lub niemożność jej zdobycia jest przyczyną głębokiej frustracji, poczucia zawodu, bezsilności i porażki życiowej. Jednym ze skutków bezrobocia jest problem tożsamości zawodowej, zmian w tym zakresie i konsekwencji tych zmian. Im silniej człowiek identyfikuje się z wykonywanym zawodem, tym silniej przeżywa problemy związane z tożsamością.

Można powiedzieć, że osoba długotrwale bezrobotna, kiedy już znajdzie pracę, w dalszym ciągu przeżywa zespół stresu pourazowego. Mimo, że sytuacja bezrobocia już się zakończyła, głęboko w jej psychice wciąż tkwi pamięć i świadomość sytuacji, oraz pozostaje uraz psychiczny, który trudno jest zatrzeć w pamięci.

Sytuacja bezrobocia powoduje takie problemy, jak:

- obniżenie samooceny,
- dezorientację i niepewność, co do własnej tożsamości,
- zachwianie osobistej hierarchii wartości i osobistych przekonań
- poczucie porażki i utraty kontroli.

Można zauważyć, że osoby pozostające bez pracy dłużej niż jeden rok, przeważnie są w silnej depresji, która co z kolei znacznie utrudnia znalezienie pracy, napędzając tym samym mechanizm błędnego koła.

Kryzys w aspekcie psychologicznym jest przejściowym stanem nierównowagi wewnętrznej, wywołanym przez krytyczne wydarzenia życiowe. Są to sytuacje o dużym znaczeniu emocjonalnym, wyodrębnione w toku codzienności, wydarzenia, które wymuszają zmianę w dotychczasowym sposobie funkcjonowania.



O kryzysie możemy mówić, gdy pojawiają się takie cechy jak:

- odczucie wydarzenia jako nieoczekiwanego, zaskakującego;
- spostrzeganie i odbiór sytuacji jako naruszenia, zagrożenia, utraty lub wyzwania;
- poczucie niepewności i braku perspektyw co do przyszłości;
- doświadczenie przez osobę negatywnych przeżyć i emocji;
- poczucie utraty kontroli nad własnym życiem,
- naruszenie rutynowych sposobów zachowania, przyzwyczajzeń, rytmu dnia;
- konieczność zmiany dotychczasowego sposobu funkcjonowania.

Są cztery etapy, przez które przechodzi osoba, która utraciła pracę. Jest to cykl charakterystyczny nie tylko dla sytuacji utraty pracy, lecz również dla innych trudnych i negatywnych wydarzeń w życiu. Niezależnie od temperamentu, charakteru, czy sposobu reagowania na negatywne wydarzenia, większość z nas przeżywa go w związku z bezrobociem.

- SZOK - Na ogół wiadomość o pozbawieniu pracy wywołuje wstrząs psychiczny. Człowiek reaguje złością, agresją. Szok jest reakcją oszołomienia, zagubienia, często związany jest z lękiem, odrętwieniem i niedowierzaniem.
- PSEUDOOPTYMIZM - Po okresie szoku bezrobotny wchodzi w fazę pseudooptymizmu. Zwraca uwagę na dobre strony bezrobocia (mogę się wreszcie wyspać, zająć się swoim hobby), traktując go jako czas urlopu.
- PESYMIZM - Po okresie około pół roku poczucie zagrożenia znacznie wzrasta, gdy poszukiwanie pracy kończy się niepowodzeniem. Pojawia się wtedy przekonanie, że i tak nic się nie da zrobić. Człowieka ogarnia troska o przyszłość, co będzie dalej a także poczucie beznadziejności, apatia. Wielu zaprzestaje poszukiwać pracy.
- FATALIZM - Przy dłuższym okresie pozostawania bez pracy rozpoczyna się proces destrukcji. Wyraża się on izolacją społeczną, brakiem zaufania do samego siebie, pogorszeniem zdrowia psychicznego i fizycznego, niewystarczającym stopniem mobilności zawodowej i zwiększonymi trudnościami znalezienia nowej pracy.

Czy kryzys może być szansą na rozwój?



Słowo „kryzys” wywołuje najczęściej negatywne skojarzenia, dotyczące jakichś dramatów i bolesnych zakrętów w naszym życiu. Zapominamy, że może być on początkiem pozytywnych zmian w naszym życiu. W kulturze chińskiej ludzie wierzą, że trudności niosą jednocześnie zapowiedź rozwoju.

Pisząc słowo „kryzys” używają dwóch znaków, z których jeden znaczy „niebezpieczeństwo”, „bliska, nieunikniona ruina”, drugi zaś oznacza „okazję, możliwość”, coś w rodzaju perspektywy otwierającej się w obliczu przyszłości.

KRYZYS jednoczy w sobie coś, co jest równocześnie niebezpieczeństwem i szansą, zagrożeniem i możliwością na zmianę. Tak bywa, że problem, który nas w danym momencie dotyka może być punktem zwrotnym – po bolesnych doświadczeniach może nastąpić zmiana na lepsze.

Jedną z najciekawszych teorii psychologicznych odnoszących się do umiejętności radzenia sobie z kryzysami życiowymi jest koncepcja poczucia koherencji Aarona Antonovsky'ego. W koncepcji Antonovsky'ego zdarzenia życiowe, nawet te najbardziej traumatyczne, nie są postrzegane jako czynniki zakłóceń, zaburzeń czy anomalii w funkcjonowaniu człowieka. Po prostu się wydarzają.



Decydujące jest to, jak człowiek interpretuje te wydarzenia, jakie subiektywne znaczenie im nadaje, czy widzi w nich sens i czy potrafi sobie z nimi poradzić, traktując je jak wyzwanie czy sposobność, a nie fatum lub przekleństwo.

Poczucie koherencji składa się z trzech powiązanych ze sobą składowych: poczucia zrozumiałości, poczucia zaradności i poczucia sensowności.

- Poczucie zrozumiałości określa stopień, w jakim człowiek spostrzega bodźce napływające ze środowiska jako zrozumiałe, uporządkowane, spójne i jasne. Osoba o silnym poczuciu zrozumiałości spodziewa się, że bodźce, z którymi zetknie się w przyszłości, niezależnie, czy będą pożądane czy niepożądane, będą przewidywalne. W najgorszym wypadku oczekuje, że jeśli jakiś bodziec ją zaskoczy, będzie go mogła do czegoś przyporządkować i wyjaśnić.
- Poczucie zaradności określa stopień, w jakim człowiek spostrzega dostępne zasoby jako wystarczające, by sprostać wymogom, jakie stawiają napływające bodźce. W sytuacji, gdy bodźce te są niepożądane, osoba o wysokim poczuciu zaradności uważa, że istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że wszystko ułoży się na tyle dobrze, na ile można się było rozsądnie spodziewać. W najgorszym wypadku przypuszcza, że konsekwencje niepomysłnego zdarzenia dadzą się jakoś znieść. Zasoby potrzebne by sprostać wymogom, to zasoby, którymi jednostka sama dysponuje lub którymi dysponują osoby, którym ufa i na które może liczyć.
- Poczucie sensowności wyraża motywację jednostki do działania. Jest to stopień, w jakim człowiek czuje, że życie ma sens z punktu widzenia emocjonalnego, że przynajmniej część problemów i wymagań jakie niesie życie, warta jest wysiłku, poświęcenia i zaangażowania. Osoba o wysokim poczuciu sensowności spostrzega problemy jako wyzwania, które warto podejmować.