

EUROPEJSKA JAKOŚĆ STAŻY ZAWODOWYCH

MAZOWIECKA GRUPA
SZKOLENIOWO – DORADCZA S.C.

MATERIAŁY SZKOLENIOWE

MODUŁ IV

METODY MOTYWACJI STAŻYSTY DO ROZWOJU
ZAWODOWEGO

MODUŁ IV

METODY MOTYWACJI STAŻYSTY DO ROZWOJU ZAWODOWEGO

STRATEGIE KARIERY

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, osiąganie 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.

STRATEGIE planowania i realizacji KARIERY są bardzo indywidualne. Osadzone są na kotwicach kariery, które są mieszanką osobistego potencjału, głównie - motywacji, pragnień, wartości. Wyznaczają indywidualizm ścieżki kariery, ideał kariery i ideę sukcesu: życiowego i zawodowego.

GŁÓWNE ZAŁOŻENIE:

- Każda jednostka w toku rozwoju zawodowego kształtuje swoją orientację w stosunku do pracy
- Jedna orientacja jest zwykle dominująca
- Orientacja może ulegać zmianie na inną, ale zwykle na podobną
- Istnieje związek pomiędzy cechami osobowości, typami orientacji a strategią rozwoju

Specjaliści najczęściej wymieniają następujące strategie – typy karier:

1. „Iść naprzód”

Gdy ktoś: Chce należeć do elity. Lubi odpowiedzialność i bycie autorytetem. Lubi być nagradzany za rezultaty swej pracy. Dąży do wyzwań. Aby to osiągnąć wysuwa pracę na plan pierwszy, opracowuje szczegółowy plan kariery, inwestuje w nią wielkie środki i stara się „piąć szybko”, poszukując wyzwań i odbierając korzyści. Chętnie uczestniczy w „wyścigu szczurów”.

2. „Bezpieczeństwo”

Gdy ktoś stawia na lojalność wobec pracodawcy i firmy. Lubi piąć się w górę, jednak nie robi tego na siłę. Ceni sobie stabilizację i bezpieczeństwo w pracy. Chętnie dopasowuje się do kultury i organizacji firmy, zapewniając więź emocjonalną. Buduje sieć wsparcia. Podejmuje starania, by stać się członkiem elity, ale głównie dla zapewnienia bezpieczeństwa.

3. „Wolność”

Gdy ktoś ceni własną autonomię. Ma duże poczucie niezależności. Nie lubi konformizmu i uległości. Jest powściągliwy, trudny do poznania. Lubi znaleźć sobie niszę, w której jego opinia jako eksperta będzie niepodważalna. Skupia się na realizowaniu swoich celów, najlepiej czuje się na samodzielnych stanowiskach, z pełną odpowiedzialnością za własną pracę. Źle znosi ścisłe podporządkowanie szefowi. Nie interesują go stanowiska kierownicze.

4. „Równowaga”

Gdy ktoś ukrywa swe poglądy, stawia na konformizm. Ceni sobie jednocześnie życie osobiste i karierę. Poświęca wiele uwagi godzeniu prywatnej części życia z zawodową. Wyznaje zasadę szczęśliwej równowagi – „work-life balance”. Jest pracowity i gotowy zabłysnąć w czasie kryzysu. Ma zawsze czas na drobne przyjemności. Realizuje zobowiązania w zgodzie z sobą, asertywny, przestrzega reguł.

5. „Sukces”

Gdy ktoś jest utalentowany i chce swoje zdolności wykorzystywać. Fachowiec, stawia na profesjonalizm. Nastawiony na rozwój osobisty. Łatwo się nudzi, popychany pasją do przodu. Jest motywowany przez ciekawą pracę, nie przez pieniądze. Poszukuje stymulujących zadań. Kreatywny, z nastawieniem na wprowadzanie zmian.

KOTWICE KARIERY

Model ten wskazuje na stosunkowo trwałe ukierunkowanie życia zawodowego. „Kotwice” kariery stanowią zdolności, potrzeby i motywacje oraz postawy i wartości konkretnego człowieka, które wnoszą ze sobą do pracy. Istnieje zależność między komponentami określającymi kotwicę kariery a obranym rodzajem drogi określającymi kotwicę kariery a obranym rodzajem kariery zawodowej.

Wg Edgara Schein’a psychologa i badacza kultury organizacji każdy z nas ma tzw. „kotwice”, czyli kluczowe wartości, które wpływają na naszą motywację. Są to:

- **Ukierunkowanie techniczno – funkcjonalne.** Wyraża się w zainteresowaniu karierą specjalisty. Unika stanowisk kierowniczych, ceni karierę profesjonalisty. Oczekuje pracy będącej wyzwaniem i płacy stosownej do kwalifikacji.
- **Ukierunkowanie na zarządzanie** – osoba o takim ukierunkowaniu wyróżnia się: kompetencjami interpersonalnymi, zdolnością przewodzenia, nadzorowania, umiejętnościami kierowania pracą, talentami analitycznymi, zrównoważeniem emocjonalnym, dzięki któremu konflikty i napięcia interpersonalne nie tyle dezorganizują jej działanie ile pobudzają do działania.
- **Ukierunkowanie na autonomię i niezależność** – osoby tego typu są przekonane, że praca w organizacji narzuca za dużo ograniczeń i stwarza zbyt wiele powodów do irytacji. Zwykle szukają pracy dającej możliwie dużą niezależność. Za awans uważają zwykle to, co prowadzi do większej autonomii aniżeli do większej odpowiedzialności.
- **Ukierunkowanie na bezpieczeństwo/stabilność.** Pracownik, który ceni bezpieczeństwo i stabilizację, wybiera prace wymagające jasno określonych, możliwych do przewidzenia wyników. Liczą się dla nich dobre warunki pracy i dobra płaca. Preferuje senioralny system awansów i pragnie być nagradzany za dobre wyniki i lojalność wobec firmy.
- **Ukierunkowanie twórcze (kreatywność).** Podstawowym motywem aktywności tych osób jest dążenie do znalezienia lub zorganizowania czegoś nowego. Cechuje ich duże zaufanie we własne siły, przedsiębiorczość, wielkie zaangażowanie we własne dzieło.
- **Ukierunkowanie na sens, prawdę/poświęcenie dla idei.** Droga zawodowa tych ludzi determinowana jest przez ważne idee, które chcą wcielać poprzez pracę zawodową. Pragną awansu uwzględniającego ich wkład i zasługi dla organizacji oraz wsparcie udzielane innym.
- **Ukierunkowanie na wyzwania.** Sukces przejawia się dla takich osób w możliwości przezwyciężania pojawiających się przeszkód, barier i rozwiązywaniu „nierozwiązywalnych” problemów. Lubią patrzeć na biznes jak na grę, codzienną walkę, konkurencję, gdzie można wygrać lub stracić wszystko. Życie traktują jak wyzwanie.
- **Ukierunkowanie na styl życia.** Osoby o takim ukierunkowaniu poszukują prac zapewniających im odpowiednie warunki, będące integralną częścią ich stylu życia. Styl życia determinowany jest potrzebami jednostki i jej rodziny oraz ich oczekiwaniami w zakresie czasu wolnego. Oczekiwania w stosunku do pracy dotyczą najczęściej elastyczności czasu pracy, odpowiedniego stanowiska i mobilności pracy.

TEORIE OSOBOWOŚCI HOLLANDA

John Holland, badacz amerykański, stworzył teorię karier zawodowych. Mówi ona, że każda osoba poszukuje zawodu i środowiska pracy, który odpowiada jej osobowości. Holland wyróżnił 6 typów osobowości.

TYP REALISTYCZNY - Osoby należące do tej kategorii są odpowiedzialne, praktyczne, konkretne i systematyczne. W pracy lubią wykorzystywać swoje uzdolnienia manualne, mieć do czynienia z maszynami i pojazdami, używać swoich rąk. W rozmowach z innymi, szybko chcą przechodzić do meritum sprawy i wiedzieć, co ma być zrobione. Ich mocną stroną są zdolności techniczne, inteligencja praktyczna, logika myślenia.

TYP BADAWCZY - Osoby należące do tej kategorii często określają się jako: inteligentne, dociekliwe, analityczne, racjonalne, precyzyjne, posiadające zmysł obserwacji. W pracy lubią badać, analizować, obserwować i oceniać. Preferują pracę samodzielną, dostarczają i proszą o wiele szczegółowych informacji. Ich mocną stroną są: zdolność do abstrakcyjnego myślenia, logika i zdolności intelektualne, precyzja, dociekliwość.

TYP ARTYSTYCZNY - Ludzie, reprezentujący ten typ są kreatywni, innowacyjni, niekonwencjonalni, niezależni, otwarci i tolerancyjni. W pracy preferują kreatywne podejście do rozwiązywania problemów, często podejmują decyzje na podstawie intuicji. Ich mocną stroną jest poczucie estetyki, umiejętność rozwiązywania problemów w sposób twórczy i nietypowy, bogata wyobraźnia i ekspresyjność.

TYP PRZEDSIĘBIORCZY - Ludzie należący do tej kategorii często określają się jako energiczni, optymistyczni, pewni siebie, asertywni i ambitni. Lubią pracować z ludźmi - prowadzić grupę w celu osiągnięcia wspólnego celu, wyznaczać innym zadania do wykonania. Ich mocną stroną są umiejętności motywowania i pobudzania innych do działania, rozwinięte cechy przywódcze, elokwencja, towarzyskość, kompetencje organizacyjne.

TYP SPOŁECZNY - Osoby należące do tej kategorii są pomocne, taktowne, przyjazne, cierpliwe w kontaktach z innymi, rozumiejące. Preferują pracę w grupie, są doskonałymi "graczami zespołowymi". Potrafią słuchać, często posiadają rozwinięte umiejętności interpersonalne. Ich mocną stroną są uzdolnienia werbalne, zdolność do pracy z ludźmi, empatia, chęć pomagania i wspierania innych.

TYP KONWENCJONALNY - Ludzie należący do tej kategorii są praktyczni, systematyczni i metodyczni, zwracają uwagę na szczegóły. Lubią w pracy mieć do czynienia z danymi, przestrzegać jasno zdefiniowanych procedur, używać programów obliczeniowych, być odpowiedzialni za organizację pracy. Ich mocną stroną są rozwinięte kompetencje urzędnicze, dokładność, logika myślenia, odpowiedzialność.

KSZTAŁTOWANIE PROFESJONALNEGO WIZERUNKU

Autoprezentacja, to zbitka dwóch słów: prezentacji, z łacińskiego presentatio, oznaczającej „zapoznanie kogo z kim, przedstawienie kogo komu” oraz cząstki auto, z greckiego autós, czyli „sam”. Autoprezentacja to przedstawienie, zaprezentowanie siebie, budowanie własnego wizerunku.

AUTOPREZENTACJA pomaga nam uzyskać to czego pragniemy i wytworzyć pożądany wizerunek własnej osoby. Służy również celowi społecznemu, dając innym wskazówkę, jak chcemy być traktowani.

Podstawowe taktyki autoprezentacyjne czyli sposoby wywierania na innych wrażenia zgodnie z naszymi intencjami:

- 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 innych, opiera się właśnie na tym, co sami mówimy na swój temat. Dlatego zasadą, jaką warto przyjąć, jest podkreślanie swoich pozytywnych cech i osiągnięć.
- Wyrażanie postaw. Postawa to względnie trwała struktura przekonań, emocji oraz zachowań, wyrażająca nasz stosunek wobec określonego przedmiotu. Demonstrując określone postawy, budujemy wizerunek naszej osoby. Ludzie bowiem opierając się na postawach, jakie wyrażamy, przypisują nam określone cechy.
- Publiczne atrybucje, czyli wyjaśnianie, opisywanie przyczyn naszych sukcesów i porażek. To samo zdarzenie może stawiać nas w innym świetle w zależności od tego, jakie przyczyny je spowodowały. Nasze sukcesy tłumaczymy swoimi wewnętrznymi uwarunkowaniami, natomiast porażki najczęściej wyjaśniamy przyczynami zewnętrznymi.
- 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.
- 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. Mówimy wtedy o „pławieniu się w odbitym blasku”.

PROAKTYWNOŚĆ

Proaktywność to postawa ujawniająca się w realizacji dążeń oraz celów. Osoba proaktywna nie czeka biernie na to, co jej przyniesie kolejny dzień i nie ogranicza się jedynie do reagowania na zmiany, a sama podejmuje aktywne działania, by się do nich przygotować, zapobiec im lub – w najbardziej optymistycznym scenariuszu – ukształtować przyszłość zgodnie z własnymi potrzebami.

Między ludźmi proaktywnymi i nie proaktywnymi dostrzegalne są wyraźne różnice w sile woli i wpływu na otoczenie społeczne.

1. 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 społeczne.
2. 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.
3. Osoby proaktywne stale nastawione są na poszukiwanie nowych sposobów osiągania przyjętych przez siebie celów, nie kierując się ograniczeniami tradycji, lecz ambicją ustanawiania nowej tradycji.
4. 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.
5. Osoby proaktywne są uparte, trwają przy swoich planach, ale też są w stanie zmienić strategię i taktykę działania, gdy wymagają tego okoliczności.
6. Osoby proaktywne legitymują się osiągnięciami, które wymagają wdrażania zmian, a swoją postawą oddziałują na zaangażowanie innych ludzi, inne procesy i inne organizacje.

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 wydobyć wszelkich korzyści wynikających z jej przekształcenia.

POJĘCIE SAMOSKUTECZNOŚCI

Oznacza wiarę we własne zdolności, możliwość podejmowania takich działań, które będą potrzebne do przezwyciężenia przyszłych, potencjalnych trudności. Ludzie przekonani o swoich zdolnościach częściej podchodzą do trudnych zadań jak do wyzwań, z którymi z pewnością sobie poradzą, a nie jako do zadań, których będą unikać.

Można wyróżnić trzy główne źródła wpływające na kształtowanie samoskuteczności.

- Pierwszym są doświadczenia, które dają **poczucie, że jest się dobrym w tym, co się robi**. Aby poczucie skuteczności było silne, konieczne jest doświadczanie wielu trudności, sytuacji z którymi trzeba sobie poradzić. Wówczas wzbudza to silne przekonanie o swojej skuteczności.
- Drugim źródłem tworzenia i wzmacniania wiary we własną skuteczność jest **modelowanie społeczne**. Obserwowanie ludzi podobnych do siebie, którzy osiągają swoje cele poprzez podejmowanie wytrwałych wysiłków powoduje, że zaczynamy wierzyć, że my też mamy takie zdolności. Z tego samego powodu obserwowanie porażek innych ludzi, mimo wkładanych przez nas wysiłków w osiągnięcie celu, obniża nasz osąd o własnej skuteczności.
- Trzecie źródło to **perswazja społeczna**. Ludzie, którzy są przekonywani przez otoczenie o tym, że mają zdolności radzenia sobie z wszelkiego rodzaju trudnościami, wykazują większą mobilizację i wkładają większy wysiłek, niż gdyby wątpili w siebie. Owa „wzmacniająca” perswazja popycha ludzi do tego, by starali się z całych sił dążyć do wyznaczonego celu i osiągnąć go. Natomiast ludzie, których otoczenie przekonywało, że nie posiadają umiejętności w działaniu, mają skłonność do unikania wyzwań a w obliczu niepowodzenia łatwo się poddają.

Ogólnie można powiedzieć, że ludzie o wysokim poczuciu własnej skuteczności są bardziej zorientowani zadaniowo i skoncentrowani na osiągnięciu celu, znalezieniu właściwego sposobu rozwiązania problemu, bardziej elastyczni i otwarci w poszukiwaniu różnych możliwości działania.

Z kolei ludzie o niskim poczuciu własnej skuteczności mają tyle wątpliwości dotyczących swoich umiejętności, że w trakcie działania koncentrują się przede wszystkim na własnych przeżyciach, rozważają konsekwencje ewentualnej porażki, a przez to zwracają mniejszą uwagę na samo rozwiązanie zadania. Właśnie osoby o niskim poczuciu własnej skuteczności częściej stosują różnego rodzaju strategie, które mają obniżyć ich obawy przed porażką, m.in. SAMOUTRUDNIANIE, które zmniejsza ich lęk i chroni pozytywną samoocenę.

PARADOKS SAMOUTRUDNIANIA

Samoutrudnianie jest działaniem polegającym na różnego rodzaju zabiegach, które oddalają nas od osiągnięcia sukcesu i zwiększają prawdopodobieństwo poniesienia porażki. Ze względu na brak pewności, co do tego jakie kompetencje rzeczywiście posiadają, osoby o niskiej samoocenie blokują informacje zwrotne na swój temat – niepewna samoocena nie może być w ten sposób zweryfikowana, równocześnie dostarczają sobie wiarygodnych usprawiedliwień ewentualnej porażki.

Ludzie z lęku przed niepowodzeniem w ważnych dla ich samooceny sytuacjach podejmują działania obniżające szanse odniesienia sukcesu i jednocześnie przygotowują takie jego wyjaśnienia, które minimalizują brak zdolności jako jego możliwą przyczynę.

Strategie samoutrudniania

Dążenie do sukcesu jest nierozzerwalnie splecione z chęcią podwyższenia samooceny i obawą przed porażką. Niektóre osoby chroniąc swoje „ja” przed niepowodzeniem stosują strategie samoutrudniania. Można wyróżnić trzy typy strategii, są to:

- behawioralna - polega na zachowaniach uniemożliwiających osiągnięcie sukcesu, np. picie alkoholu przed ważnymi zawodami czy rezygnacja z przygotowań do egzaminu;
- demonstracyjna - okazywanie przed przystąpieniem do działania różnego typu słabości: symptomów lęku, pogorszenia nastroju, dolegliwości fizycznych, stosowaniem wymówek typu „nie umiem”, „nie lubię”, „dzisiaj się źle czuję”, „całą noc nie spałem” itp.;
- symboliczna - polegająca na wyobrażaniu sobie sytuacji zadaniowej jako trudniejszej niż jest ona w rzeczywistości, jako przykład tego typu strategii przytoczyć można studenta, który wyobraża sobie przed egzaminem „wrednego” egzaminatora, bądź szefa fantazjującego na temat lenistwa swoich pracowników przez zebraniem podległego zespołu.

Analizując działanie strategii samoutrudniania można odnieść wrażenie, że jest ona w swej przewrotności całkiem skuteczna, jeśli chodzi o nasze dobre samopoczucie, jednak na dłuższą metę obraca się przeciwko nam.

Podtrzymywanie pewności siebie i pozytywnego wizerunku własnej osoby jest ważne, ale powinno być oparte przede wszystkim na realnej ocenie samego siebie i rzeczywistych naszych możliwościach. A tego nie dowiemy się stosując cały czas uniki. Brak informacji zwrotnych uniemożliwia nam adekwatną samoocenę, a przede wszystkim pozbawia możliwości doświadczenia osobiście osiągniętego sukcesu.

INTELIGENCJA EMOCJONALNA

Inteligencja emocjonalna - zdolność rozpoznawania uczuć własnych i uczuć innych osób, zdolności motywowania się i kierowania emocjami, zarówno własnymi, jak i osób znaczących. Inteligencja emocjonalna pozwala kontrolować własne zachowanie, radzić sobie w relacjach z innymi i podejmować w życiu takie decyzje, które dają pożądane rezultaty. Inteligencja emocjonalna jest bardzo bliska pojęciu dojrzałości życiowej.

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.

Aby osiągnąć wysoką pozycję zawodową, potrzeba dużej dawki inteligencji emocjonalnej, sama wysokość ilorazu inteligencji nie decyduje o tym, czy ktoś odniesie w życiu sukces, czy nie. Dopiero połączenie inteligencji z umiejętnościami emocjonalnymi daje taką szansę. Inteligencja emocjonalna ma ogromny wpływ na nasze życie, ponieważ motywacja, siła woli i dojrzałość emocjonalna mogą w jeszcze większym stopniu kształtować nasze codzienne funkcjonowanie, niż poziom ilorazu inteligencji IQ.

PSYCHOLOGICZNE ROZUMIENIE KRYZYSU

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 funkcjonowaniu.

Wydarzenia te mogą mieć zarówno pozytywne, jak i negatywne zabarwienie emocjonalne. Ich występowanie jest nieuniknione, zaś obciążeniem dla równowagi psychicznej człowieka jest ich duża liczba, zgęszczenie w czasie, oraz ich negatywna ocena.

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, przyzwyczajeń, rytmu dnia;
- konieczność zmiany dotychczasowego sposobu funkcjonowania.

Długotrwałe bezrobocie

Zdarzenie utraty pracy niesie ze sobą zwykle poczucie krzywdy i niesprawiedliwości, niezależnie od tego, jak bardzo było uzasadnione obiektywnie i prawnie. W sensie psychologicznym oznacza także poczucie porażki i utraty kontroli. Utrata pracy ma swoją dynamikę. Ważnym czynnikiem, który wpływa na to, w jaki sposób człowiek poradzi sobie z tą sytuacją jest styl radzenia sobie ze stresem.

Utrata pracy lub niemożność jej zdobycia jest przyczyną głębokiej frustracji, poczucia zawodu, bezsilności i porażki życiowej. Sytuacja bezrobocia powoduje takie problemy, jak obniżenie samooceny, dezorientację i niepewność, co do własnej tożsamości, zachwianie jej elementami takimi, jak osobista hierarchia wartości i osobiste przekonania.

Duży wpływ na stan psychiczny bezrobotnego ma długość okresu pozostawania bez pracy. 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. Osoby te czują się zgubione i obce.

Psychiczne skutki braku pracy są najboleśniejsze dla ludzi, dla których jest ona sensem i celem życia.

Skutki zdrowotne bezrobocia mogą być natychmiastowe, bądź też odłożone w czasie. Konieczność pokonania szoku związanego ze stanem bezrobocia, następnie uczucie rezygnacji i bezsilności powoduje stres, a wraz z nim zaburzenia szczególnie psychiczne i układu krążenia. Wraz z przedłużaniem się czasu pozostawanie bez pracy, obniża się ogólna aktywność życiowa bezrobotnego.

Psychologiczne skutki długotrwałego bezrobocia to m.in.:

- pogorszenie się zdrowia fizycznego i psychicznego jednostki;
- nasilenie chorób psychosomatycznych;
- niższa ocena własnych kompetencji i umiejętności;
- zmiany w strukturze czasu i działania – bezcelowość, poczucie bezsensu,
- wyuczona bezradność;
- zmiany w strukturze tożsamości, zagubienie;
- negatywne reakcje emocjonalne; smutek, niezadowolenie, przygnębienie, żal, lęk, złość.

Style radzenia sobie ze stresem

Można wyróżnić trzy różne style radzenia sobie ze stresem:

- Styl skoncentrowany na zadaniu to radzenie sobie ze stresem polegające na podejmowaniu działań zaradczych. Jest to podejmowanie wysiłków zmierzających do rozwiązania problemu poprzez poznawcze przekształcenia lub próby zmiany sytuacji. Główny nacisk jest położony na zadanie.
- Styl skoncentrowany na emocjach charakteryzuje się takimi zachowaniami w sytuacji stresowej jak: koncentrowanie się na sobie i własnych przeżyciach emocjonalnych (złości, poczuciu winy i napięciu), myślenie życzeniowe, fantazjowanie. Działania podejmowane w ramach tego stylu mają na celu zmniejszenie napięcia emocjonalnego związanego z sytuacją stresową, choć w rzeczywistości mogą prowadzić do efektów odwrotnych.
- Styl skoncentrowany na unikaniu jest stylem charakterystycznym dla osób, które w sytuacjach stresowych wykazują tendencję do wystrzegania się myślenia, przeżywania i doświadczania tej sytuacji. Charakterystyczny jest dla osób, które starają się nie myśleć o problemie i nie odczuwać sytuacji stresowej poprzez angażowanie się w kontakty towarzyskie czy czynności zastępcze np. oglądanie telewizji, objadanie się, sen lub spożywanie alkoholu.

Poczucie koherencji

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. 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 niepomyślnego 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.

Teoria kryzysu jest teorią optymistyczną, według której kryzys ma również pozytywne oblicze, gdyż daje możliwość zmiany na lepsze, a tym samym rozwoju. Kryzys może być doświadczeniem pozytywnym, otwierającym przed człowiekiem nowe horyzonty, nowe perspektywy.