ZMIANA – STAŁY ELEMENT ŻYCIA

„Panta rhei kai ouden menei –
wszystko płynie, nic nie stoi w miejscu”
Heraklit

Już starożytni zwrócili uwagę na to, że zmiana jest wpisana w ludzkie życie, a współcześnie coraz częściej zdarza się słyszeć, że w zyciu nie ma nic bardziej pewnego niż zmiana.

Czym jest zmiana?

Pojęcie to ma wiele znaczeń. „Wielki słownik języka polskiego” definiuje zmianę jako: fakt, ze coś staje się inne niż było przedtem, zmienia się. Taki sposób rozumienia zmiany oddaje jej zaskakujący, a jednocześnie ciągły i nieunikniony charakter. Zmienność zdarzeń, okoliczności, oczekiwań otoczenia, procedur działania towarzyszy człowiekowi od dziecka aż po wiek podeszły. We współczesnym świecie zmian tych jest coraz więcej i następują w coraz szybszym tempie. Aby móc konstruktywnie radzić sobie ze zmianami, warto przygotować się do radzenia sobie z nimi już w najwcześniejszych etapach życia.

Ponieważ ukończenie szkoły ponadgimnazjalnej jest pierwszym poważnym krokiem na długiej drodze życiowych wyborów, warto na tym etapie zacząć budować świadomość w zakresie własnych możliwości i ograniczeń, radzenia sobie z sytuacjami trudnymi. Warto oswoić się ze zmianą jako zjawiskiem naturalnym, stałym i w pewnym sensie nieuchronnym oraz przybliżyć sobie różne strategie radzenia sobie ze zmianą. Wiedza z tego zakresu pozwoli zrozumieć wiele własnych zachowań, poznać ich konsekwencje oraz rozszerzyć repertuar stosowanych strategii.

Zmiany mogą mieć dwojaki charakter. Jedne z nich są zdarzeniami, do których przygotowujemy się miesiącami, jak np. podjęcie kształcenia na wybranym kierunku. Inne mają charakter nagły i zaskakujący, jak np. niezdany egzamin czy choroba. Każdy z nich jest źródłem napięcia a nawet stresu, z którym można radzić sobie w różnoraki sposób. Od tego w jaki sposób reagujemy na zmiany, wiele może zależeć. Strategia radzenia sobie wpływa na szybkośc adaptacji do nowej sytuacji, na osiąganie sukcesów, ale również na kondycję psychiczną i samoocenę.

Jak zwykle radzimy sobie ze zmianą?

Realizacja projektu „Z kluczem w przyszłość” jest dofinansowana
ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach
Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020

Najbardziej typowymi strategiami radzenia sobie w sytuacjach trudnych są: strategia zadaniowa, emocjonalna i unikowa. Strategie występują u pojedynczych osób w różnych kombinacjach i proporcjach. Bywa, ze u danej osoby występuje proporcjonalne połączenie wszystkich trzech strategii. Częściej jednak zdarza się, ze jedna ze strategii jest wyraźnie dominująca. Znajomośc własnej strategii postępowania pozwala na radzenie sobie ze zmianami w sposób bardziej świadomy.

Poniżej przedstawiono krótką charakterystykę wspomnianych strategii.

Strategia zadaniowa – skoncentrowana jest na podejmowaniu konkretnych działań zmierzających do rozwiązania problemu, poradzenia sobie z zaistniałą sytuacją. Może także przybierać formę planowania sposobu, w jaki można dany problem rozwiązać. Jest szczególnie pożądana w sytuacjach, które wymagają działania, mierzenia się z problemem za pomocą konkretnych działań, jak np. zbliżający się egzamin, podjęcie pierwszej pracy, wywiązanie się z powierzonego zadania czy odgrywanej roli.

Strategia emocjonalna – skoncentrowana jest na przeżywaniu emocji pojawiających u osoby w wyniku wystąpienia sytuacji trudnej. Styl ten charakteryzuje się koncentracją na na własnych przeżyciach emocjonalnych takich jak: złość, poczucie winy, napięcie, nie zaś na podejmowaniu realnych zadań zmierzających do rozwiązania problemu. Strategia ta jest szczególnie pożądana w sytuacjach, w których naturalne jest skupienie się na emocjach, np. w sytuacji straty czy niepowodzenia. W przypadku sytuacji, w których należy sobie poradzić z trudnościami konieczne jest podjęcie konkretnych kroków, np. kiedy w czasie gry w piłkę zbita zostanie szyba w oknie sąsiada, strategia emocjonalna tylko skomplikuje i wydłuży trwanie trudności. W wyniku przeżywania emocji szyba nie stanie się ponownie cała. Należy podjąć działania w celu jej wymiany, a nie rozpaczać nad „rozlanym mlekiem”.

Strategia unikowa – skoncentrowana jest na unikaniu sytuacji trudnej, jej konsekwencji oraz emocji z nią związanych. Najczęściej przybiera formę podejmowania czynności zastępczych zamiast rozwiązywania problemu. Zwykle są to nadmierne: zakupy, sprzątanie, sen, oglądanie telewizji lub spotkania ze znajomymi. Wszyscy pewnie znamy sytuacje, kiedy przed zbliżającym się egzaminem nagle mamy potrzebę zajęcia się czymś całkiem innym niż nauka, np. porządkowaniem notatek z całego roku. Strategia ta bywa natomiast pożądana w sytuacjach typu „głową muru nie przebijesz”, w których podejmowanie działań lub emocjonowanie się nie jest efektywne. Na przykład kiedy podczas długo planowanej wycieczki w góry nagle okaże się, że nastąpiło załamanie pogody i wejście na szczyt nie jest możliwe, nakorzystniejsze będzie właśnie zdystansowanie się do tej sytuacji.

Realizacja projektu „Z kluczem w przyszłość” jest dofinansowana
ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach
Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020

W jaki sposób korzystać ze strategii?

Najkorzystniejsze jest posługiwanie się różnymi strategiami w zależności od sytuacji, w jakiej się znajdziemy. Najmniejsze korzyści przynosi natomiast stosowanie strategii całkowicie przeciwstawnej do sytuacji problemowej, w jakiej się znaleźliśmy. Na przykład sytuacja zmiany szkoły jest sytuacją, w której korzystne będzie zastosowanie strategii zadaniowej, czyli podejmowanie działań takich jak: poznanie nowej szkoły, nauczycieli czy kolegów, uczestniczenie w szkolnych przedsięwzięciach w celu szybkiej integracji. Stosowanie strategii unikania w postaci wagarowania i zamknięcia się na kontakty z rówieśnikami tylko opóźni i wydłuży proces adaptacji do nowego środowiska.

Nie mnie wybór strategii nie jest zdeterminowany rozwagą. Raczej nie zastanawiamy się nad tym, w jaki sposób zareagować, ale po prostu reagujemy. Wynika to z naszego temperamentu, usposobienia oraz doświadczeń związanych ze stosowaniem określonych strategii w przeszłości. Poszerzenie wiedzy na temat sposobów radzenia sobie w sytuacjach trudnych zwiększa natomiast naszą świadomość i pozwala na korzystanie z szerszego repertuaru możliwości.

MOTYWACJA – CO TO JEST I PO CO?

W konfrontacji strumienia ze skałą strumień zawsze wygrywa
– nie przez swoją siłę, ale przez wytrwałość.
Budda

Chyba autor miał rację. Nasza wytrwałość i motywacja do działania może spowodować, ze niemożliwe staje się możliwe, nawet gdy relacje sił są podobne jak w powyższym cytacie. Często słyszymy, gdy ludzie mówią „nie chce mi się”, „to bez sensu, to nie dla mnie”, „nie dam rady”, „a do czego mi się to przyda” itd. Takie wypowiedzi pojawiają się z powodu braku motywacji do działania.

Czym jest motywacja?

Słowo „motywacja” pochodzi od łacińskiego „movere” - poruszać się i oznacza:

- uzasadnienie czyjegoś postępowania;
- mechanizmy napędowe i energetyzujące, które nadają kierunek ludzkiej aktywności;
- wywieranie na ludzi pewnego rodzaju wpływu.

Nas interesuje przede wszystkim drugie znaczenie. O motywacji mówimy wtedy, kiedy istotne jest podjęcie danej aktywności, jej ukierunkowanie, utrzymanie i modyfikowanie jej przebiegu. Oto przykłady definicji motywacji:

Realizacja projektu „Z kluczem w przyszłość” jest dofinansowana
ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach
Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020

- stan gotowości do podjęcia określonych działań związanych z zaspokojeniem potrzeb człowieka;
- proces wewnętrzny wyznaczający kierunek działania nastawiony na osiągnięcie określonego celu;
- chęć robienia czegoś, zależna od możliwości zaspokajania przez to działanie jakiejś potrzeby danej jednostki;
- mechanizm psychologiczny uruchamiający i organizujący zachowanie człowieka skierowane na osiągnięcie określonego celu, co stanowi jego wewnętrzną siłę;
- świadome dążenie do czegoś.

Nikt nigdy nie widział motywacji podobnie jak nikt nigdy nie widział uczenia się. Tym co w rzeczywistości widzimy, dzięki systematycznej obserwacji sytuacji, bodźców i reakcji, są zmiany w zachowaniu. Jest to więc pojęcie abstrakcyjne, nie można motywacji obserwować bezpośrednio, możemy natomiast zauważyć jej efekty, to znaczy konkretne zachowania i działania podjęte pod jej wpływem. Każda z powyższych definicji wskazuje na to, iż motywacja to motor naszego działania. Bez niej niewiele jesteśmy w stanie osiągnąć, zdobyć, zdziałać.

Osobą zmotywowaną można nazwać kogoś, kto przedkłada jedne aktywności nad inne, rozwija umiejętności wymagane do osiągnięcia postawionych sobie celów oraz poświęca energię do ich zrealizowania

Motywacja zewnętrzna i wewnętrzna

W zależności od umiejscowienia poczucia kontroli nad własnym życiem i tym co nas w nim spotyka, mozemy mówić o zewnątrz- i wewnątrzsterowności człowieka lub o zewnętrznej lub wewnętrznej motywacji do działania.

Motywacja zewnętrzna charakteryzuje osoby przekonane, że świat zewnętrzny i inni ludzie mają znaczący wpływ na ich przyszłość. Osoby te często doświadczane są niepowodzeniami i nie wierzą, że mają wpływ na własne losy. Są bardzo wrażliwe na opinie i oceny innych i od nich uzależniają swoją wartość. Człowiek przekonany, ze jego życie zależy od zewnętrznych sił i decyzji, bywa na ogół zrezygnowany i pesymistyczny, dlatego też jest na ogół mało przedsiębiorczy i aktywny nie wierząc w sens podejmowania wysiłku i ryzyka. Często w swoich działaniach dostosowuje się do oczekiwań otoczenia w odniesieniu do własnej osoby, co czasem pomaga mu „ułożyć się ze światem” w chwili obecnej, ale pozostawia go niemal zupełnie bezradnym wobec jutra. Stając się, jak piszą niektórzy socjologowie „najemnikiem oczekiwań innych”, rezygnuje z własnych marzeń i aspiracji.

Motywacja wewnętrzna charakteryzuje osoby przekonane, że przyszłość leży w ich rękach. Osoby te czują się kreatorami własnego losu, wierząc, ze ostatecznie wszystko zależy od posiadanych zdolności, pomysłów i własnej pracy. Osoby takie na ogół doświadczyły sukcesu i pozytywnych zdarzeń i odniosły je do własnych starań i działań. Dlatego wierzą w siłę aktywności i są gotowe podejmować ryzyko i wysiłek. Osoby takie zazwyczaj prezentują orientację optymistyczną i lepiej radzą sobie z trudnymi sytuacjami życiowymi. Są ambitne i zdeterminowane w realizacji przyjętych celów.
Motywacja dostarcza napędu do działania i odgrywa w naszym życiu dużą rolę. To właśnie ona skłania nas do większego wysiłku, decyduje o wytrwałości lub jej braku. Abyśmy cokolwiek zrobili, musimy być do tego zmotywowani. Motywacja to znacząca siła wewnętrzna nadająca kierunek i cel naszym działaniom.

O CELACH I PLANACH EDUKACYJNO – ZAWODOWYCH

„...jeśli nie wiesz gdzie płynąć, żaden wiatr nie jest dobry”

Powyższe stwierdzenie zawiera wszystko to, co jest potrzebne w kwestii stawiania sobie celów oraz planowania i podejmowania działań związanych z ich realizacją.
Jak zatem podejść do swojej edukacji i przyszłej pracy? Skąd czerpać wskazówki i inspiracje? Co jest względnie stałe? Na czym można się oprzeć myśląc o przyszłości? Przede wszystkim jest to indywidualny potencjał każdego człowieka, talenty, które otrzymał przychodząc na świat i które rozwija w wyniku zdobywania kolejnych doświadczeń. I druga bardzo ważna rzecz to wewnętrzna dyscyplina i systematyczne działanie pozwalające kreować rzeczywistość i osiągać stawiane sobie cele.

Jak wyznaczać swoje cele zawodowe?
Posiadanie celów w życiu, w tym również w obszarze zawodowym jest bardzo ważne. Dzięki celom podejmowane przez człowieka działania są spójne i zmierzają w określonym kierunku. Cele jednak są różne. W zależności od tego jakiej perspektywy czasowej dotyczą, mamy cele długo-, średnio- oraz krótkoterminowe. Żeby określić cele w trzech perspektywach potrzebna jest znajomość siebie, orientacja w otoczeniu, w którym funkcjonuje, wiedza o systemie edukacji i podstawowych wymaganiach pracy.
Cele długoterminowe, tzw. strategiczne, określają to, co dla danej osoby jest najważniejsze, co wynika z jej indywidualnego potencjału i wiąże się z pewnymi wartościami i przekonaniami. Te cele

wyznaczają kierunek rozwoju zawodowego w długiej perspektywie czasu, nie są bardzo precyzyjne, stanowią pewnego rodzaju wizję przyszłości, są drogowskazem pomocnym w wyznaczaniu celów średnioterminowych i motywatorem do realizacji celów krótkoterminowych. Z celów startegicznyc powinny wynikać cele średnio- i krótkoterminowe.

Cele średnioterminowe określają działania, które podejmowane są w krótszej perspektywie czasowej, wiążą się z zaangażowaniem w pewne projekty i zadania, dotyczą też inicjatyw prowadzących do zdobywania i podwyższenia kwalifikacji, np. ukończyć studia pedagogiczne, nauczyć się języka angielskiego, uzyskać uprawnienia trenera jazdy konnej.

Cele krótkoterminowe, tzw. doraźne, są to cele, które porządkują życie codzienne, czyli wszystkie bieżące zadania i czynności, takie jak np. przygotować się do sprawdzianu z biologii, pojechać na Dzień Otwary na uczelnię, na której chciałbym studiować.

Każdy cel posiada określone cechy, na podstawie których można pokusić się o stwierdzenie, czy jest dobry czy zły. O dobrym celu mówimy wtedy, gdy jest on sformułowany zgodnie z metodą SMART:

S – szczegółowy, konkretny

M – mierzalny, z wyznaczonym sposobem mierzenia

A – ambitny, ale osiągalny

R – realny, możliwy do osiągnięcia

T – z terminem realizacji.

Dodatkowo dobry cel powinien być:

1. osobisty – czyli pasować do Twojego systemu wartości;
2. specyficzny – najlepiej zapisany;
3. niekonfliktowy – należy wystrzegać się celów konfliktowych, np. jeśli Twoim priorytetem jest rodzina, nie planuj pracy związanej z częstymi wyjazdami służbowymi;
4. pozytywny – co chcemy osiągnąć, a nie czego chcemy uniknąć (chcę zostać asystentką menedżera a nie : nie chcę być bezrobotna).

Niezależnie jednak od tego jak dobrze sformułowany jest cel, nigdy nie można w 100% przewidzieć, że jego realizacja przyniesie zamierzone rezultaty. To co sprawdza się w życiu to podejmowanie kolejnych prób działania, jeśli coś nie funkcjonuje tak jak powinno i ciągłe doskonalenie tego, co już działa. Takie podejście wiąże się z przyzwoleniem na wystąpienie błędu czy niepowodzenia, dopuszczeniem do siebie myśli, że to co robię nie musi być idealne. Szereg wskazówek w tym zakresie podał William Deming. Stworzona przez niego koncepcja mówi o zarządzaniu jakością w przedsiębiorstwie, można ją jednak odnieść do wszystkich obszarów życia. Doskonalenie jakości w danym obszarze przebiega w czterech etapach:

- zaplanowanie działań prowadzących do realizacji celu;
- wykonanie tego, co zostało zaplanowane;
- sprawdzenie, czy to co zostało wykonane dotychczas przystaje do oczekiwań;
- poprawianie, modyfikowanie działań, jeśli zachodzi taka konieczność.

Stawiając sobie określone cele edukacyjno zawodowe, absolwent powinien brać pod uwagę przede wszystkim własne talenty, potrzeby i możliwości – fizyczne, psychiczne, intelektualne. Studia, studium czy praca, która wybierze powinna być na jego miarę. Ważna jest również świadomość, że sam talent to tylko jedna strona medalu. Potrzebna jest również systematyczna praca, konsekwencja w działaniu i gotowość do modyfikowania swoich działań, gdy te nie przynoszą oczekiwanych rezultatów.

Praca stanowi integralną część życia każdego dorosłego człowieka, umożliwiając zaspokojenie różnego typu potrzeb. W stabilnej erze przemysłowej przebieg życia zawodowego był możliwy do przewidzenia – ukończenie szkoły, studiów, nabycie umiejętności w danej branży, potem wieloletnia praca i ewentualnie awans w firmie czy instytucji, w której podjęło się pracę bezpośrednio po szkole. W obecnej, zmiennej erze technologicznej, kariery nie przebiegają w sposób tak stabilny, są „poprzerywane", w dużym stopniu zależą od przystosowania się danej osoby do zmieniającego się rynku oraz jej gotowości do podejmowania pracy w nowych organizacjach czy branżach.
W trosce o własną przyszłość warto kształtować cechy osobowe umożliwiające swobodne poruszanie się po rynku edukacyjno – zawodowym, wykorzystać swój potencjał i w pełni „rozwinąć skrzydła".

Literatura:

1. Brophy J. , Motywowanie uczniów do nauki, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002,
2. Dunaj B., Wielki słownik języka polskiego, Buchmann 2009,
3. Druczok K., Mańturz M., Mrozek M., Rozwijam skrzydła, KOWEZiU, Warszawa 2013,
4. Franken E. R., Psychologia motywacji, GWP, 2005.

Opracowała Małgorzata Świstak

Realizacja projektu „Z kluczem w przyszłość" jest dofinansowana
ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach
Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020