



Erasmus+

InCounselling The InCounselling 50+ logo, consisting of the text "InCounselling" in a teal, sans-serif font, followed by a circular graphic. The graphic has a teal outer ring, a yellow inner ring, and the number "50+" in orange in the center.

MODUŁ 3

Psychologia zawodowa 50+

Ćwiczenie 1. Rozpoczęcie

- Burza mózgów (5 min)
 - Kiedy opisałbyś osobę / pracownika jako osobę starszą?
 - Co charakteryzuje osobę starszą opisaną w powyższy sposób?

Cele nauczania

Pod koniec kursu będziesz w stanie zoptymalizować środowisko pracy 50+, biorąc pod uwagę zachowanie pracownika, poczucie własnej skuteczności i samoregulację.

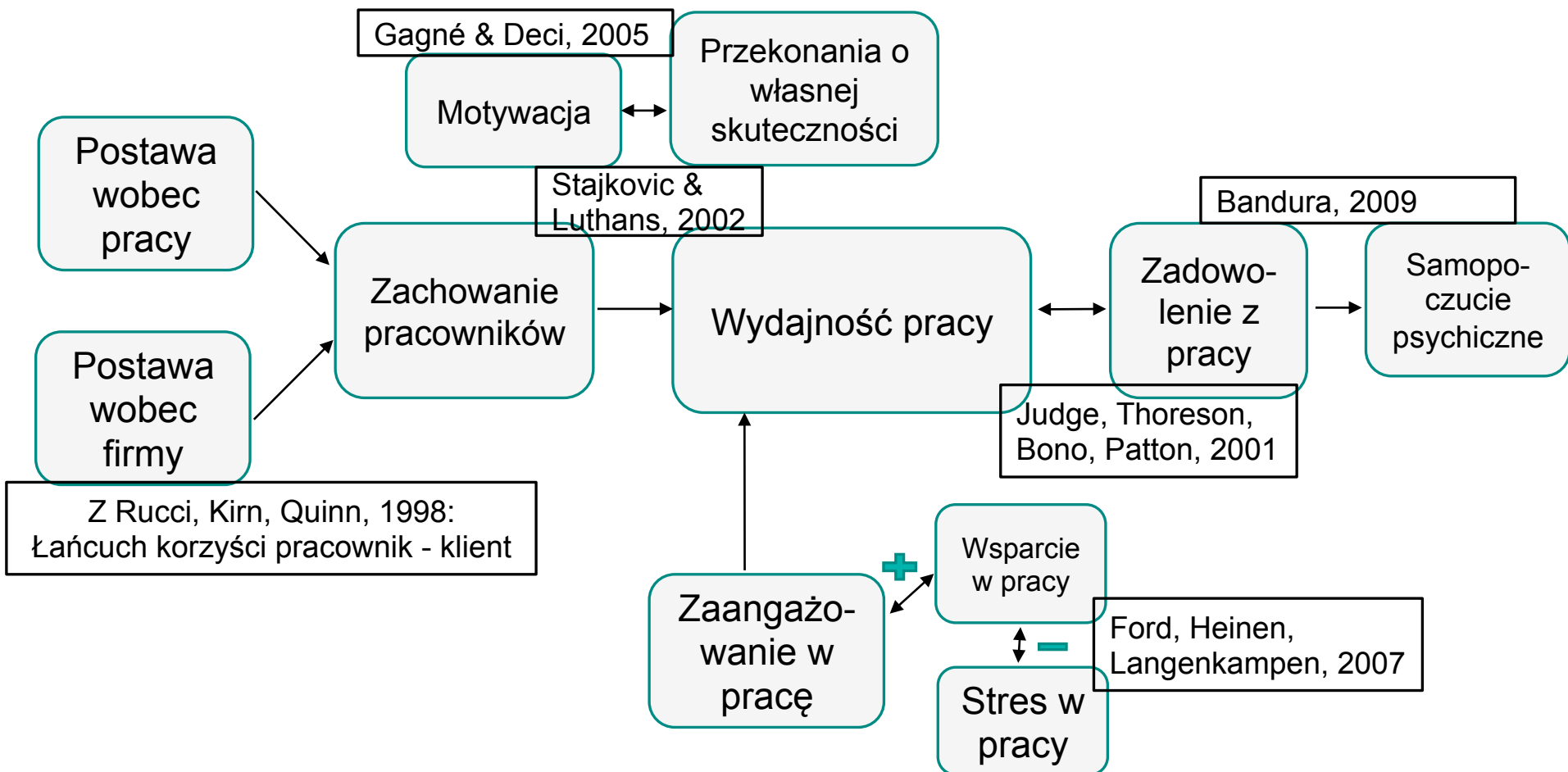
Dowiesz się jak wykorzystać:

- różne okresy rozwoju kariery, w tym zdolności fizyczne i psychologiczne, szczególnie dla osób 50+,
- relacje między życiem osobistym a rozwojem kariery,
- wymagania dotyczące własnej skuteczności starszych osób,
- odpowiednią samoregulację w procesie tranzycji na emeryturę,
- zewnętrzną i wewnętrzną motywację pracowników 50+, pracowników w okresie tranzycji na emeryturę i bezrobotnych 50+ w miejscu pracy.

Przegląd

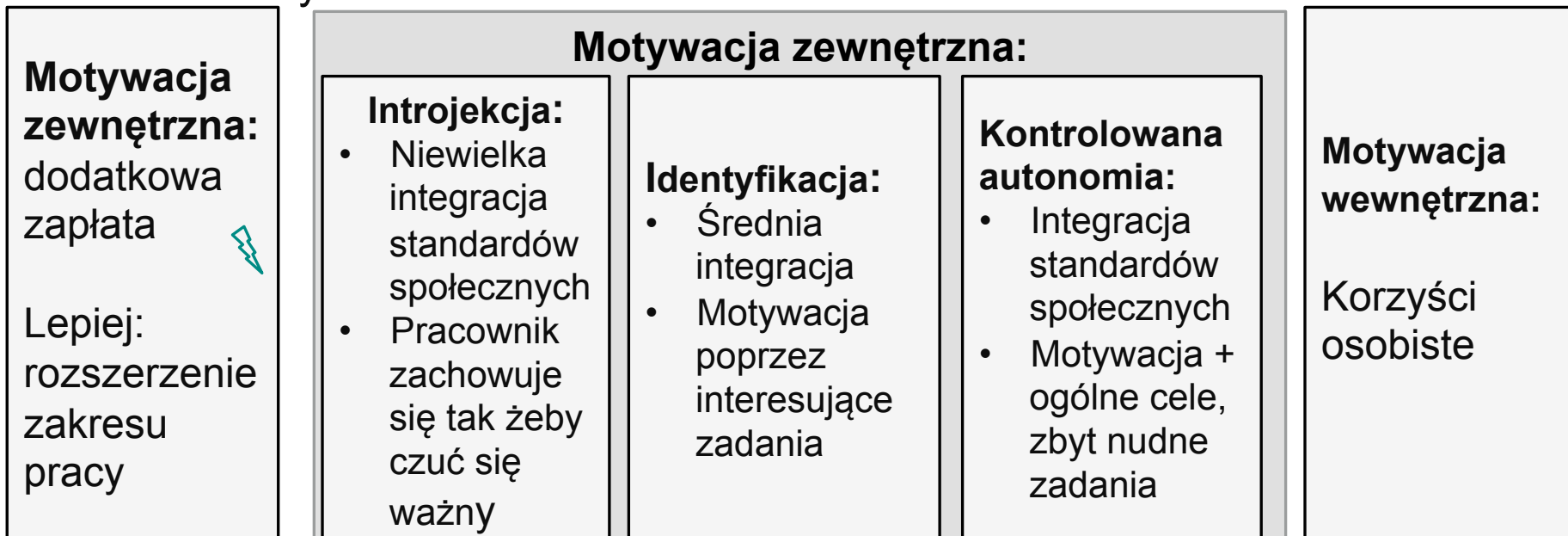
1. Zachowanie pracownika
 1. Motywacja.
 2. Przekonania o własnej skuteczności.
 3. Samoregulacja.
2. Jak być przyjaznym wobec starzenia?

1. Zachowanie pracownika



1.1 Warunki konieczne motywacji

- Motywacja związana jest z poczuciem własnej skuteczności i napędza wydajność
- Motywacja w pracy: wdrożenie standardów społecznych do standardów osobistych



Gagné & Deci, 2005
Grolnick & Ryan, 1987

Gagné & Deci, 2005
Stajkovic & Luthans, 2002

1.1 Warunki konieczne motywacji

Motywacja jest różna w zależności od:

Wieku

- Satysfakcja emocjonalna, np. troska o innych
- Autonomia w zadaniach w pracy
- Zasady osobiste, znaczące czynności w pracy
- Utrzymanie > wzrost
- Wewnętrzne > Zewnętrzne

Płci i wieku

- Mężczyzna: od osiągnięcia po troskę o innych, mentorowanie i społeczność
- Kobieta: od pracy z miłymi osobami i w dobrych godzinach do niezależności i asertywności

Edukacji i wieku

- Szacunek i uznanie dla pracowników niewykwalifikowanych, średnio-wykwalifikowanych i wykwalifikowanych
- Szacunek i uznanie dla wszystkich ale wysoce motywujące dla menedżerów i niezależnych pracowników

Inceoglu, Segers & Bartram, 2012; własne badania, 2017

1.2 Przekonanie o własnej skuteczności

- Poczucie własnej skuteczności
- Umieć to zrobić!

Umieć to zrobić!

Działanie

Osiągnięcie celu

Satysfakcja

Warunki konieczne:

1. Wstępne wyjaśnienie celów
2. Wyraźne standardy pomiarów celów
3. Ocena wysiłku i własnych umiejętności

Poczucie własnej skuteczności można wspomóc:
1. zachętą
2. opinią

Chyba nie umiem tego zrobić!

Strach / unikanie

Porażka

Dyskwalifikacja

Bandura, 1991;
Stajkovic & Luthans, 2002;
Bandura, 2009

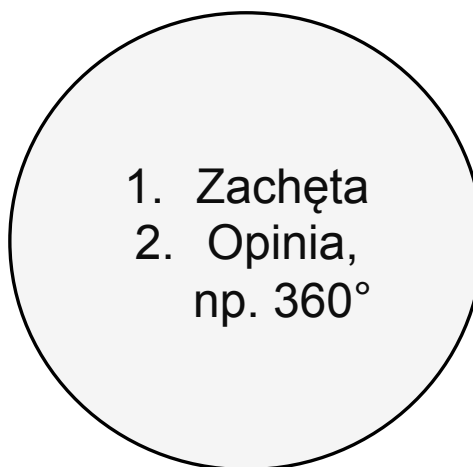
1.2 Przekonanie o własnej skuteczności

- Przekonanie o własnej skuteczności u osób starszych

Mechanizmy kontroli poznawczej
-> bardzo dobry
-> lepsza kontrola nastroju

Umiejętności poznawcze różnią się znacznie w grupach o starszym wieku (w zależności od wieku)

Przekonanie o własnej skuteczności:
+ wśród osób starszych
- wśród osób młodszych



Mogę to zrobić!

Działanie

Osiągnięcie celu

Zadowolenie

Artistico et al., 2003;
Mather & Knight, 2006;
Inceoglu et al., 2012

1.2 Przekonanie o własnej skuteczności

Przekonanie o własnej skuteczności różni się w zależności od:

Wiek

- Niewielka świadomość własnych braków
- Jeżeli jest świadomość, najczęściej stosowane jest unikanie
- Niedoceniecie wśród kolegów
- Niedoceniecie wśród młodszych kolegów

Płci i wieku

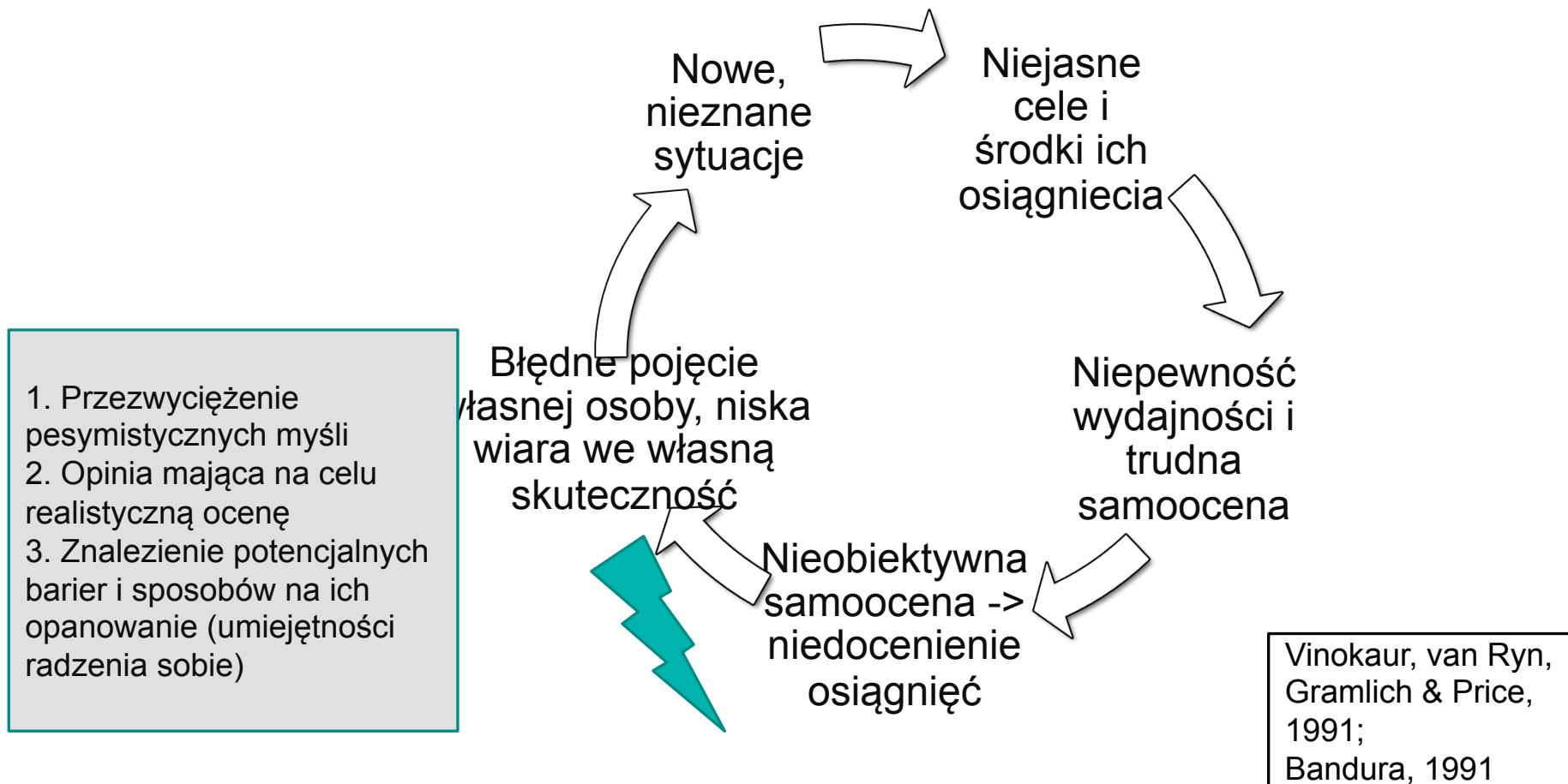
- Mężczyźni: Mają tendencję do niedoceniaenia własnych umiejętności i kompetencji
- Kobiety: Mają tendencję do niedoceniaenia własnych umiejętności i kompetencji (w szczególności gospodynie domowe)

Wykształcenia i wieku

- Osoby bezrobotne z wykształceniem wyższym mają tendencję do niedoceniaenia własnej sytuacji
- Osoby bezrobotne o niewielkim wykształceniu mają tendencję do niedoceniaenia własnych umiejętności

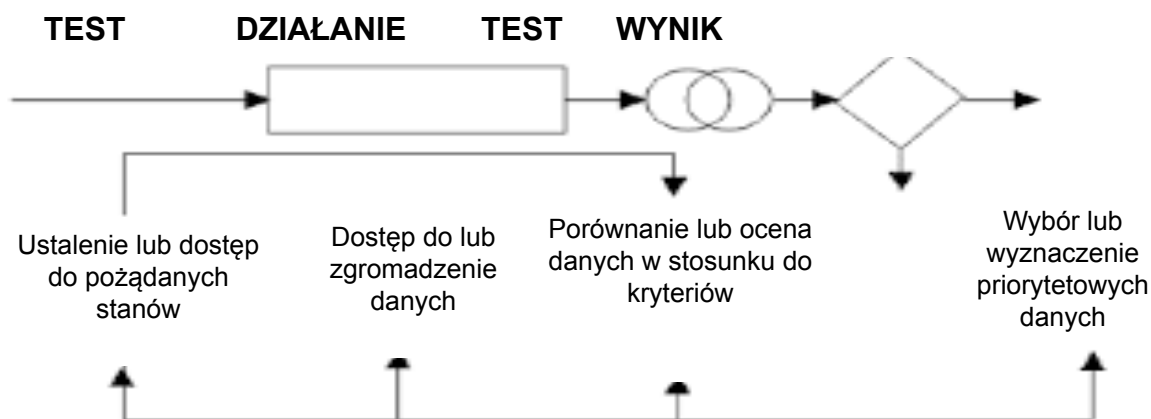
Inceoglu,
Segers &
Bartram,
2012;
own survey,
2017

1.2 Przekonanie o własnej skuteczności



1.3 Samoregulacja

Zachowania związane z samoregulacją:

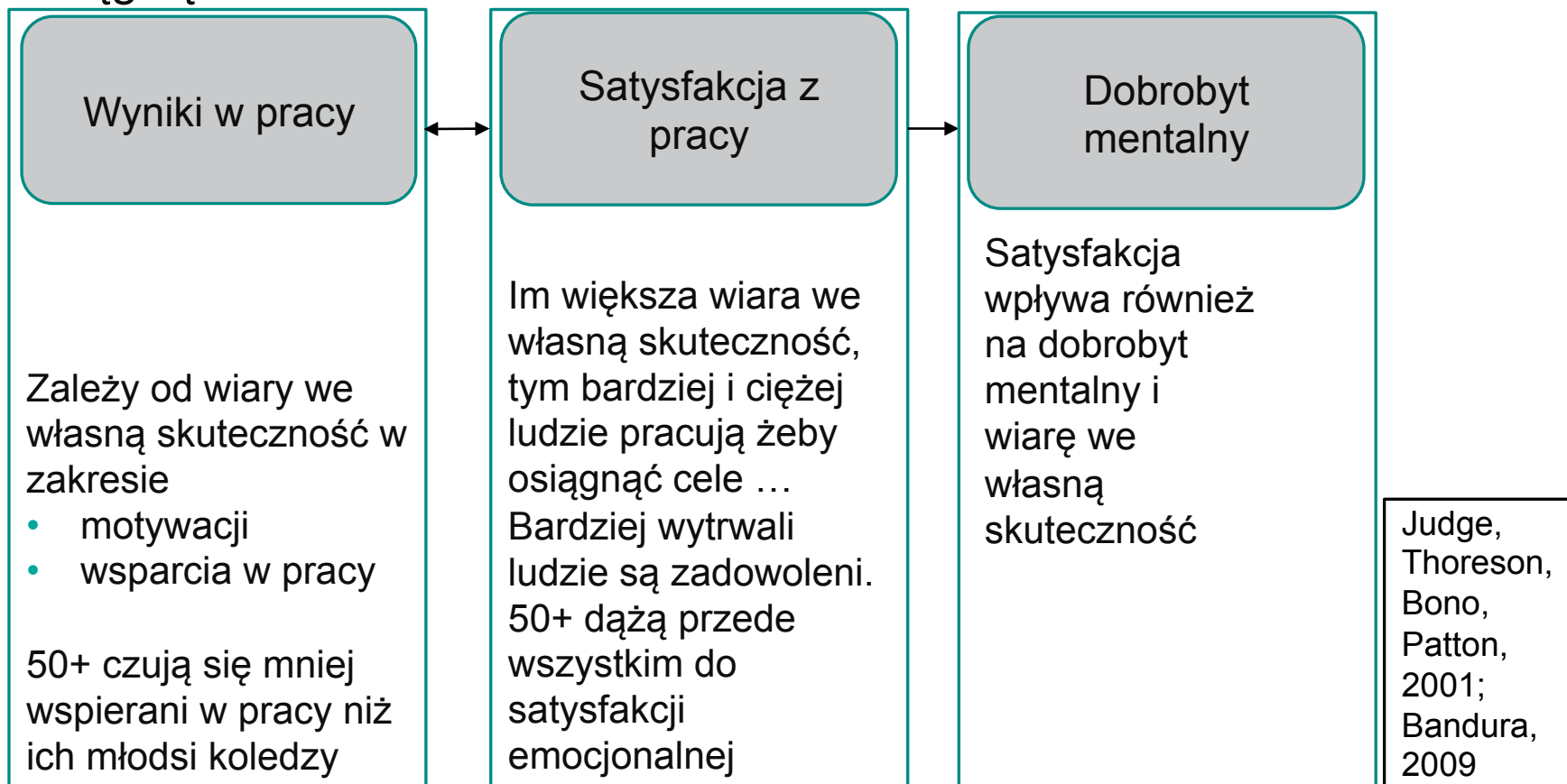


- Reagowanie, brak działań proaktywnych.
- Samoocena jest rzetelna i obiektywna.
- Opinia jest konieczna.
- Proaktywne zachowanie poprzez przyznawanie autonomii i złożonych zadań.

Miller, Galanter, Pribram, 1960

1.3 Samoregulacja

Osiągnięcie celu



1.3 Samoregulacja

Optymalne wsparcie w celu przeniesienia nowych umiejętności

Model wsparcia:

- Umiejętności uczenia się krok po kroku + techniki
- Tworzenie sprzyjającej wiary we własne umiejętności
- Duża wiara we własne umiejętności = bardziej złożone zadania
- Sprzyja wynikom

Ukierunkowane doskonalenie umiejętności:

- Wybór odpowiednich zadań
- Stopniowe podnoszenie złożoności i autonomii
- Opinia o tym, co można poprawić / jak wykryć luki

Model poznawczy:

- Strategie radzenia sobie z przewyciężeniem strachu
- Wyobrażenie sobie tajemnicy
- Obserwacja podobnych kolegów

Bandura, 2009

1.3 Samoregulacja

Pracownicy 50+ wykazują większą aktywność lewej przedczołowej części mózgu

- Większe doświadczenie, praktyczne know-how
- Jeżeli chodzi o uczenie się z 50+:
 - Skupianie się na technice
 - Od szczegółu do ogółu (uczenie się indukcyjne)
 - Bezpośrednie przenoszenie treści do praktyki
 - Ćwiczenia i zadania zorientowane na praktykę/z życia wzięte
 - Krótkie sekwencje uczenia się z regularnymi powtórkami

Amstrong-Stassen
& Templer, 2005

1.3 Samoregulacja

1. Emeryci


- Należy wziąć pod uwagę wiek subiektywny osoby lub lata pracy
- Należy pomyśleć o gotowości danej osoby do przejścia na emeryturę
- Należy pomyśleć o optymalnym procesie przejścia
- Należy przygotować się mentalnie na nowe role życiowe
- Aktywność na emeryturze

2. Osoby szukające pracy 50+

- Strata pracy na krótko przed emeryturą, źle postrzegana społecznie
- Niska samoświadomość własnych braków
- Reaktywacja gospodyń domowych
- Niskie poczucie własnej wartości
- Brak wiedzy o obecnych trendach na rynku pracy
- Trenowanie umiejętności radzenia sobie

Vinokaur, van Ryn, Gramlich & Price, 1991; own survey 2017

2. Jak być przyjaznym wobec starzenia?

- Co oznacza wiek? (Podsumowanie wstępnej burzy mózgów)
 - wiek biologiczny
 - wiek subiektywny
 - lata pracy
- Pogorszenie się sprawności fizycznych (aspekty biologiczne) ale nie poznawczych
 - Obniżona aktywność fizyczna, pogorszenie jakości żywienia się,
 praca bardziej skomplikowana, trudniejsza (poznawczo), ale mniej obciążająca fizycznie.
 - Dostosowanie miejsc pracy i warunków pracy (moduł 2):
fotele ergonomiczne, świeże owoce, firmowe programy sportowe, dostosowane czasu pracy.

Ng & Feldman, 2008;
FitzGerald et al., 2017

2. Jak być przyjaznym wobec starzenia?

- Charakterystyka osób starszych:
 - odpowiedzialny i niezawodny,
 - punktualny, zaangażowany, mniej absencji,
 - więcej emocji niż potrzeb związanych z karierą,
 - bardziej zainteresowany bezpieczeństwem.

Ćwiczenie 2.

Wymień główne cechy pracowników 50+ w swoim przedsiębiorstwie / organizacji.

Own survey results, 2017

Ćwiczenie 3.

1. Które wartości w przedsiębiorstwie odpowiadają cechom 50+? (Np. Wartość przedsiębiorstwa: satysfakcja z pracy, ponieważ powoduje większą wydajność).
2. Czy są odpowiednie środki dla uzyskania zadowolenia z pracy dla pracowników 50+ w Twojej firmie?
3. W jaki sposób promujesz przyjazne dla wieku informacje zwrotne w celu wspierania satysfakcji wśród osób poszukujących pracy 50+?

Dyskusja.

- Jakie argumenty mogą przekonać twoich kolegów do ustalenia wartości przyjaznych dla wieku w organizacji?
- Lista argumentów i kontrargumentów!

Podsumowanie

- Motywacja, wiara we własne możliwości i samoregulacja są różne w zależności od grupy wieku, płci i wykształcenia
- Osoby 50+ prezentują inne potrzeby i wartości.
- Są to informacje dla stworzenia marki pracodawcy.
- Osoby 50+ mają często problem z docenianiem własnej osoby.
- Osoby 50+ uczą się w inny sposób.
- Daje to obraz tego jak opracować możliwości uczenia się dla osób 50+.

Bibliografia I

- Abramson, L.Y., Seligman, M.E.P. & Teasdale, J.D. (1978). Learned Helplessness in Humans: Critique and Reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87 (1), 49-74.
- Artistic, D., Cervone, D. & Pezzuti, L. (2003). Perceived self-efficacy and everyday problem solving among young and older adults. *Psychology and Ageing*, 18, 68 – 79.
- Baldock, M. R. J., Mathias, J. L., McLean, A. J., & Berndt, A. (2006). Self-regulation of driving and its relationship to driving ability among older adults. *Accident Analysis & Prevention*, 38 (5), 1038-1045. Dostępne na stronie https://www.researchgate.net/publication/232864843_Self-Regulation_of_Driving_and_Older_Drivers'_Functional_Abilities.
- Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory of Self-Regulation. *Organisational Behaviour and human decision processes*, 50, 248 – 287.
- Bandura, A. (2009). Cultivate Self-efficacy for Personal and Organisational Effectiveness. In Locke, E. (Ed.), *Handbook of principles of organisation behaviour*. (Wydanie drugie), (str. 179 – 200). New York: Wiley.
- Bandura, A. (2010). Self-efficacy. In Weiner, I.B.; Craighead, W.E. (ed.) (2010). *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (wydanie czwarte), (str. 1543 – 1536). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Bandura, A. & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1017 – 1028.
- Becker, M. (2013). *Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis*. Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft Steuern Recht GmbH.
- Bingham, T. & Conner, M. (2011). *The new Social Learning: A Guide to Transforming Organisations Through Social Media*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Bibliografia II

- Bryan, J. (2004). Mechanisms and evidence for the role of nutrition in cognitive ageing. *Ageing International*, 29 (1), 28 – 45.
- Cascio, W. & Boudreau, J. (2010). *Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives*. New Jersey: FT Press.
- Cedefop – the European Centre for the Development of vocational Training (2011): *Learning while Working: Success stories on work place learning in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Chapman, B.P. & Hayslip, B. (2006). Emotional intelligence in young and middle adulthood: Cross-sectional analysis of latent structure and means. *Psychology and Ageing*, 21, 411 – 418.
- Cleveland, J.N. & Hanscom, M.E.; (2017). What Is Old at Work? Moving Past Chronological Age. In Parry, E.; McCarthy, J. (Ed.) *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work* (pp. 17 – 46). London: Palgrave Macmillan.
- Conn, S.M., Amundson, N.E., Borgen, W.A. & Butterfield, L.D. (2015). From Hero to Zero. *The Canadian Journal of Career Development*, 14 (1), 48 – 57. Dostępne na stronie : <https://cica.org.au/wp-content/uploads/CJCD-Volume-14-1-2015.pdf>.
- FitzGerald, D., Reid, A. & O'Neill, D. (2017). Promoting Workability for Our Ageing Population. In Parry, E.; McCarthy, J. (Ed.), *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work* (pp. 133 – 168). London: Palgrave Macmillan.
- Ford, M., Heinen, B. & Langkamper, K (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57 – 80.
- Gagné, M. & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organisational Behaviour*, 26, 331 – 362. Dostępne na stronie : https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2005_GagneDeci_JOB_SDTtheory.pdf.

Bibliografia III

- Greif, S. (2008). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion: Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Grolnick, W.S. & Ryan, R.M. (1987). Autonomy in children's learning: An experimental and individual difference investigation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 890 – 898.
- Herriger, N. (2006). *Empowerment in der sozialen Arbeit: eine Einführung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Hirschi, Andreas (2012). The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369 – 383. Dostępne na stronie t: http://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/PERSONALPAGES/_efgh/hirschi_andreas/images/Hirschi_2012_The_career_resources_model.pdf.
- Hirschi, Andreas (2014). The Career Engagement Scale: Development and Validation of a Measur of Proactive Career Behaviours. *Journal of Career Assessment*, 22(4), str. 575 – 591. Dostępne na stronie t: http://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/PERSONALPAGES/_efgh/hirschi_andreas/files/Hirschi_2012_Calling_and_work_engagement_scale.pdf.
- Holland, J.L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Inceoglu, I., Segers, J. & Bartram, D (2012). Age-related in Work Motivation. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 85, 300 – 329.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E. & Patton, G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychology Bulletin*, 127, 376 – 407.

Bibliografia IV

- Kaufhold, M. (2006). *Kompetenz und Kompetenzerfassung: Analyse und Beurteilung von Verfahren der Kompetenzerfassung*. Wiesbaden: GWV Fachverlage GmbH.
- Kübler-Ross, E. (1969). *On Death and Dying*. New York: The Macmillan Company.
- Kuhl, J. (2001). *Motivation und Persönlichkeit: Interaktionen psychischer Systeme*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. In D. Brown and Associates (Ed.) *Career Choice Development* (pp. 255 - 311). San Francisco (CA): Jossey Bass.
- Mather, M. & Knight, M. (2005). Goal-Directed Memory: The Role of Cognitive Control in Older Adults' Emotional Memory. *Psychology and Aging, 20* (4), 554 – 570. Dostępne na stronie : <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.333.7033&rep=rep1&type=pdf>.
- McAuley, E., Lox, C. & Duncan, T.E. (1993). Long-term Maintenance of Exercise, Self-Efficacy and Physiological Change in Older Adults. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences, 48* (4), 218 – 224. Dostępne na stronie t: http://www.epl.illinois.edu/measures/pdf/EXSE_article.pdf.
- McLeod, S. A. (2007) BF Skinner: Operant conditioning. Uzyskane 9 września 2009r.
- Miller, G.A., Galanter, E. & Pribram, K.A. (1960). *Plans and the structure of behaviour*. New York: Holt, Rhinehart, & Winston.
- Ng, T.W.H. & Feldman, D.C. (2008). The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance. *Journal of Applied Psychology, 93* (2), 392 – 423.

Bibliografia V

- Nonaka, I. (1991). The knowledge-creating company. *Best of HBR. Harvard Business Review*, lipiec – sierpień 2007, 162-171.
- Peterßen, W.H. (2004). *Handbuch Unterrichtsplanung: Grundfragen, Modelle, Stufen, Dimensionen*. München: Oldenbourg.
- Rucci, A.J., Kirn, S.P. & Quinn, R.T. (1998). The employee-customer-profit chain at Sears. *Harvard Business Review*, 76 (1), 83 – 93.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M.E., Guichard, ... van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behaviour*, 75 (3), 239 – 250.
- Stajkovic, A.D. & Luthans, F. (2002). Social cognitive theory and self-efficacy: Implications for motivation theory and practice. In Steers, R.M.; Porter, L.W.; Bigley, G.A. (Ed.), *Motivation and Work Behaviour. (7th edition)* (str 126 – 140). New York: McGraw-Hill. Dostępne na stronie: https://www.researchgate.net/profile/Alex_Stajkovic/publication/258995495_Social_cognitive_theory_and_self-efficacy_Implications_for_motivation_theory_and_practice/links/00b7d5299300b9f0c2000000/Social-cognitive-theory-and-self-efficacy-Implications-for-motivation-theory-and-practice.pdf.
- Super, D.E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behaviour*, 16, str. 282 – 298.
- Sundel, M., & Sundel, S. S. (2005). *Behaviour change in the human services: Behavioural and cognitive principles and applications* (Wydanie piąte). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Bibliografia VI

- Touron, D.R. & Hertzog, C. (2004). Distinguishing age differences in knowledge, strategy use, and confidence during strategies skill acquisition. *Psychology and Aging*, 20, 85 – 99. Dostępne na stronie : <https://pdfs.semanticscholar.org/9ce4/acba5d267e6a88cf1355c18060176d946304.pdf>.
- Vinokaur, A.D., van Ryn, M., Gramlich, E.M. & Price, R.H. (1991). Long-term follow-up and benefit-cost analysis of the jobs program: a preventive intervention for the unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 76, 213 – 219. Dostępne na stronie t: <http://isr.umich.edu/src/seh/mprc/PDFs/vinokur6.pdf>.
- WHO (2016). *World health statistics 2016. Monitoring health for the SDGs Sustainable Development Goals*. France: WHO Press.
- Wood, E.G., Wood, S.E. & Boyd, D. (2005). *The world of psychology*. 5th. Boston: Allyn & Bacon.