

# Životni ciklus karijere

Nensi Araminčić, mag.med.lab.diag.  
prof. izvrsna savjetnica  
Medicinska škola u Rijeci  
8. studenoga 2024.



# Ova prezentacija obuhvaća:

- 1. faze u razvoju karijere
- 2. razdoblja i faze u nastavničkoj karijeri
- 3. motivaciju u profesionalnom razvoju nastavnika
- 4. čimbenike razvoja karijere
- 5. upravljanje karijerom
- 6. krizu karijere

Razvijajmo  
kompetencije  
zajedno!



# Faze u razvoju karijere

- Četiri su osnovne faze u razvoju karijere svakog pojedinca:
- 1. faza istraživanja i uspostave karijere
- 2. faza napredovanja
- 3. faza održavanja karijere
- 4. faza kasne karijere

## CAREER STAGES

Exploration

Establishment

Mid-Career

Late-Career

# 1. Faza istraživanja i uspostave karijere

- Naziva se i fazom ulaska u karijeru
- Zbiva se između 18. i 25. godine života
- U toj fazi je najveća faza fluktuacije kadra svake organizacije
- Od trenutka kad pojedinac krene u izgradnju vlastite karijere potrebno je 6-8 godina do uspostave iste



## 2. Faza napredovanja

- Faza u kojoj je pojedinac pokazao svoje potencijale, stekao sigurnost, samopouzdanje i samostalnost u radu
- Počinje između 30. i 35. godine i traje do 40. ili 45. godine života
- Zadovoljstvo karijerom povećava osjećaj kompetentnosti i privrženosti organizaciji
- U ovoj fazi mnogi pojedinci donose odluku o tome daju li prednost karijeri ili formiranju vlastite obitelji



### 3. Faza održavanja karijere

- Faza u kojoj pojedinac ima stabilan, potvrđen i priznat položaj u organizaciji te provjerena znanja, sposobnosti i doprinos
- Počinje između 40. i 45. godine i traje do 50. ili 55. godine života
- U ovoj fazi zbivaju se najveće promjene u karijeri – moguć je daljnji rast, održavanje postojećeg stanja ili započinje faza opadanja
- Često se zbivaju velike promjene u životu pojedinca – promjena posla, bračnog statusa i mjesta stanovanja



## 4. Faza kasne karijere

- Počinje u dobi od 50. do 55. godine i traje do umirovljenja, a ima dvije podfaze:
  - a) podfaza održavanja
  - b) podfaza povlačenja i pripreme za mirovinu
- Kumulirano znanje i iskustvo zaposlenika u ovoj fazi karijere prenosi se na suradnike i doprinosi razvoju organizacije

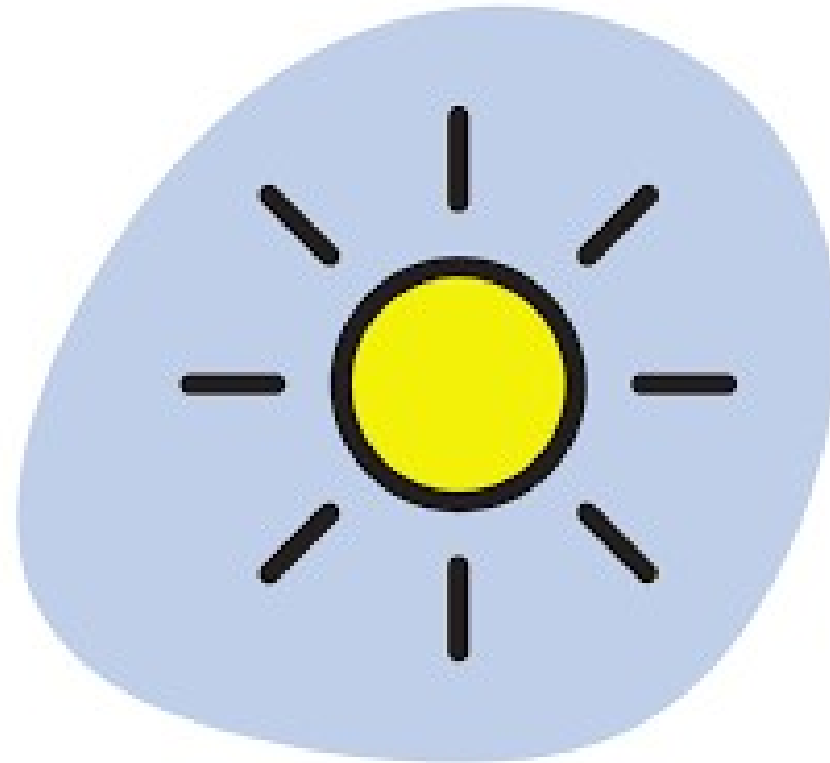


# Razdoblja i faze u nastavničkoj karijeri

Godine radnog iskustva	Razdoblja i faze u karijeri
1-3	Pripravnici/početnici
4-6	Razdoblje stabilnosti
7-25	Raznolikost, eksperimentiranje, preispitivanje
26-33	Profesionalna smirenost
34-40	Povlačenje



U kojoj ste fazi  
životnog ciklusa  
nastavničke  
karijere?





## Specifičnosti nastavničke karijere

Faze u razvoju nastavničke karijere ovise o: osobnosti nastavnika, njegovim uvjerenjima, radnom okruženju i osobnim motivima.

## Čimbenici utjecaja na razvojni put nastavnika

- Položaj nastavnika u društvu
- Bračni status
- Financijska situacija
- Okolnosti u privatnom životu



## Motivatori za profesionalni razvoj nastavnika

- Stjecanje novih znanja i kompetencija
- Razmjena informacija i iskustava
- Dobri edukatori
- Ugodno radno okruženje
- Dobri međuljudski odnosi



# Demotivatori profesionalnog razvoja nastavnika

- Negativna slika o sebi
- Nedostatak prilika ili sredstava
- Vremenska ograničenja
- Radna okolina
- Obiteljske okolnosti
- Preopterećenost



# Motivacija kao izvor stresa u profesionalnom razvoju nastavnika

- Najčešći uzrok pada motivacije je izostanak podrške i potvrde ideja koje želimo realizirati, kao i situacije kada uloženi trud nije u skladu s rezultatima rada.



# Čimbenici razvoja karijere

- Razvoj karijere podložen je utjecaju četiri grupe čimbenika:
- 1. osobni
- 2. ekonomski, socijalni i politički trendovi
- 3. tržište rada
- 4. financijske konsideracije



# 1. Osobni čimbenici razvoja karijere

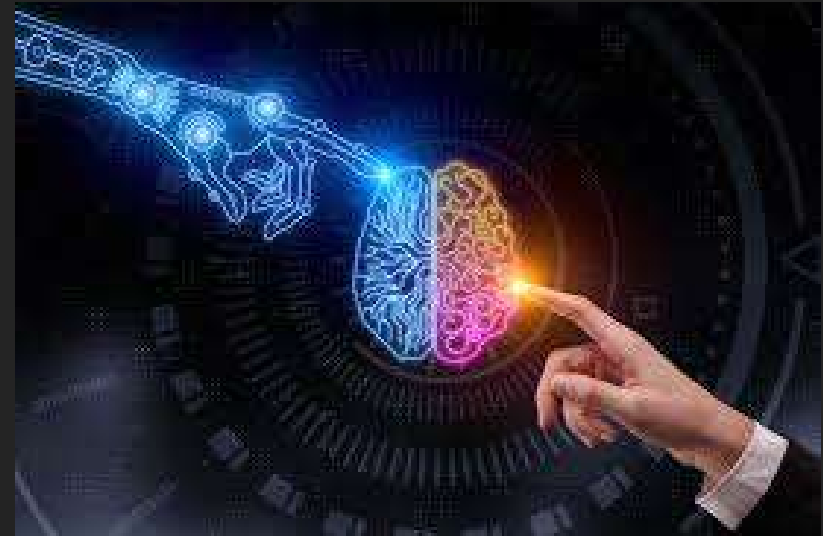
- Interesi i osobnost pojedinca, njegove sposobnosti i iskustvo utječu na izbor karijere.
- Aktivnosti u koje se pojedinac uključuje već tijekom obrazovanja pokazatelj su njegovih potencijala.





## 2. Ekonomski, socijalni i politički trendovi

- Danas su najbolje plaćeni poslovi koji zahtijevaju analitičke i kreativne vještine, kritičko mišljenje te prilagodljivost promjenama i stresu.
- Administrativne, repetitivne i manualne poslove zamjenjuje umjetna inteligencija.
- Problem našega društva je podatak da svega 1% investicija našeg gospodarstva odlazi na ljudske resurse.





### 3. Tržište rada

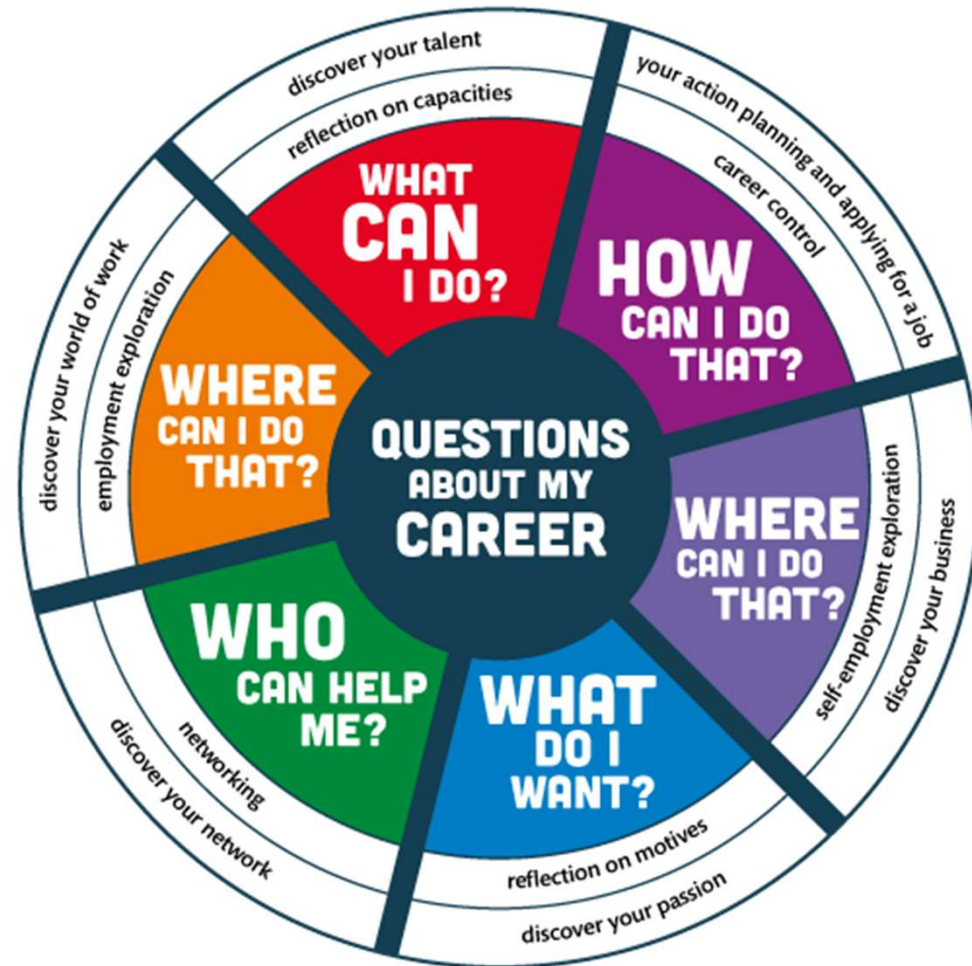
- Starenje stanovništva utječe na potrebe tržišta rada – raste potražnja za poslovima zdravstvene i kućne njege.
- Bitne odrednice tržišta rada su i: socijalni utjecaji, geografska lokacija i veličina organizacije.

## 4. Financijske konsideracije

- Visina plaće u pojedinim sektorima bitno utječe na odluku o karijeri.
- Važan je i financijski potencijal organizacije.



# Pitanja na putu profesionalnog razvoja



# Pozicije pojedince na putu profesionalnog razvoja

- 1. **Sljedbenik** – početnik, orijentiran na zadatke koje mu zadaju drugi. **Nikada nećete moći voditi druge ako ne znate kako slijediti drugoga!**
- 2. **Suradnik** – djelatnik koji u okviru svojih vještina surađuje s ostalim zaposlenicima.
- 3. **Instruktor** – djelatnik koji dobiva ulogu voditelja tima.
- 4. **Upravitelj** – motivator drugih zaposlenika koji upravlja većim timovima s više ciljeva.
- 5. **Influencer** – djelatnik sa snažnim utjecajem na ostale zaposlenike. **Utjecaj na ljude je ključna vještina vodstva drugih.**
- 6. **Vodja** – djelatnik koji svojim rezultatima potiče i nadahnjuje druge.

# Koja je Vaša pozicija?

Sljedbenik, suradnik, instruktor,  
upravitelj, influencer, vođa?

---



# Upravljanje karijerom

- Upravljanje karijerom je svjesno planiranje vlastitih aktivnosti i angažmana na poslovima koje pojedinac obavlja tijekom svog života radi ispunjenja, rasta i financijske stabilnosti.
- Teret upravljanja karijerom više je na pojedincu nego na poslodavcu.
- Na putu profesionalnog razvoja nastavnicima podršku pružaju ravnatelji, stručni suradnici u školama (pedagozi i psiholozi), viši savjetnici iz ASOO i AZOO...



# Upravljanje karijerom

Pojedinac	Poslodavac	Organizacija
Utvrđivanje osobnih interesa i sposobnosti	Motivator razvoja zaposlenika	Procjena individualnih potencijala
Planiranje karijere	Utvrđivanje talenata i praćenje uspješnosti	Ocjena uspješnosti
Praćenje unutarnjih i vanjskih mogućnosti razvoja karijere	Usklađivanje individualnih i organizacijskih potreba	Informacije o mogućnostima razvoja karijere



# Uspješan poslodavac

- Razumije što motivira ljude
- Gradi dobre međuljudske odnose u organizaciji
- Zna kako delegirati ovlasti
- Zna kako razriješiti sukob
- Osigurava edukaciju i potiče osobni razvoj zaposlenika
- Zna osloboditi potencijal svakoga zaposlenika



# Kriza karijere



- Na krizu karijere najčešće utječu događaji izvan svijeta rada:
- **1. obiteljske promjene** – rastava braka, smrt roditelja ili bračnog partnera, odlazak djece iz kuće...
- **2. promjene financijske situacije i obveza** – stabilna financijska situacija može biti okidač za pokretanje vlastitog biznisa ili prijevremenog odlaska u mirovinu
- **3. shvaćanje granica, uključujući bolest i smrtnost** – mijenja dinamiku ostvarenja karijernih ciljeva
- **4. povratak u fazu istraživanja i kretanje iznova** – privatne promjene često su poticaj i za karijerne zaokrete.

# I za kraj...

- „Izvrsnost je konačan rezultat vječnog nastojanja da budemo još bolji.”

*Pat Riley*

