

Zdzisław Wołk

Prof. dr hab.

Uniwersytet Zielonogórski

Rozwój zawodowy na tle życia Życie człowieka jako proces rozwojowy

Praca zawodowa człowieka nie jest czynnikiem interweniującym w bieg życia chwilowo, przez pewien czas, lecz stanowi cały proces oddziaływań nie tylko w okresie aktywności zawodowej. Zarówno wcześniej, zanim podejmie on pierwszą pracę, jak i potem, po jej ostatecznym zakończeniu człowiek podejmuje różne działania składające się na jego życiową aktywność w mniejszym lub większym stopniu powiązaną z aktywnością zawodową. Nie sposób przecenić znaczenie pracy zawodowej w życiu współczesnego człowieka, na co zwrócił uwagę w encyklice „*Laborem exercens*” papież Jan Paweł II (Jan Paweł II, 1981, s. 9 -15). Podmiotowe podejście do człowieka realizującego swoje życie wiąże się z poszukiwaniem prawidłowości występujących w trakcie tego życia. Jest to od dawna przedmiotem zainteresowania i poszukiwań naukowych psychologów, socjologów, pedagogów. Coraz częściej jednak te poszukiwania mają charakter interdyscyplinarny, uwzględniający zarówno aspekty biologiczne, psychologiczne, społeczne i kulturowe, w tym edukacyjne. Rozwijają się nowe dyscypliny i subdyscypliny naukowe, na gruncie których podejmowane są próby wyjaśniania i doskonalenia relacji pomiędzy człowiekiem a różnymi obiektami otaczającej go przestrzeni.

Wpisuje się w ten nurt postrzeganie rozwoju człowieka w biegu życia. Wiąże się to z wyeksponowaniem w ten sposób dynamiczności i złożoności procesu rozwojowego, któremu człowiek podlega w trakcie całego swojego życia od urodzenia aż do jego końca. Wraz z doświadczaniem kolejnych dni swojego życia człowiek podlega procesom rozwojowym przechodząc przez kolejne fazy życia w sposób nieprzypadkowy, dojrzewając i dorastając, potem na tym gruncie dalej się rozwija, pomimo, że na skutek czasu w niektórych sferach swojej osobowości podlega degradacji i ograniczaniu. Realizujący swoje życie człowiek jest więc niekiedy postrzegany jako wędrowiec przemierzający się po linii życia, podlegający ciągłemu rozwojowi na skutek przemian autonomicznie zachodzących w nim samym jak i na skutek wpływów środowiskowych (Frackowiak, 2004). Środowisko rozumiemy tutaj bardzo ogólnie, jako wszelkie bodźce modyfikujące sylwetkę osobowościową jednostki. W różnych okresach życia bodźce te stanowią inne konfiguracje, co wynika z różnych form dominującej w nich postaci aktywności. Eksponują to badacze biegu życia na gruncie psychologii, m.in. Buhler, Havikhurst, Lewinson, Erikson oraz socjologii – Znaniecki, Dunkan, Mead. W każdym przypadku, pomimo często opierania się na innych przesłankach lub koncentrowania się

na innych obszarach rozwojowych spotykamy się z wyróżnianiem w życiu ludzkim okresów, przedziałów czy faz, co wskazuje, że życie ludzkie, pomimo, że samo w sobie stanowi continuum od urodzenia aż do śmierci, jest procesem liniowym. Zachodzą w nim ciągle przemiany, będące funkcją wielu oddziałujących na człowieka wektorów, składa się z chronologicznie usystematyzowanych okresów. Przemieszczając się wzdłuż linii życia człowiek zmagają się z zadaniami rozwojowymi, co jest źródłem kryzysów rozwojowych. Ich rozstrzygnięcia sytuują jednostkę w obliczu kolejnych wyzwań, przesuniętych w czasie, czyli znajdujących się w następnych okresach lub erach rozwojowych. Wyznaczają one jednakże też zakres możliwości i zasobów do rozwiązywania kolejnych zadań. Na gruncie społecznej psychologia rozwoju wyróżnia się trzy wielkie okresy życia człowieka – dzieciństwo, dorastanie i dorosłość. W każdym z nich człowiek „podlega naciskom biologicznym, płynącym z dojrzewającego i rozwijającego się organizmu oraz naciskom społecznym, formułowanym przez otoczenie społeczne, zarówno w kręgu rodzinnym, jak i rówieśniczym czy towarzyskim i zawodowym. W każdym okresie staje przed nowymi wyzwaniami, które go przekraczają. Korzystając z pomocy (wsparcia) otoczenia oraz z uprzednio opanowanych kompetencji, podejmuje te nowe zadania i w efekcie poradzenia sobie z nimi nabywa nowych kompetencji. Jego wewnętrzne zasoby bogacą się więc na skutek kolejnych osiągnięć rozwojowych” (Brzezińska, 2000, s. 237). W wyróżnionych okresach stają przed człowiekiem określone zadania związane z danym okresem życia. Dążąc do osiągnięcia dojrzałości nabywa on kompetencji umożliwiających samosterowność życiową charakterystyczną dla człowieka dorosłego, a więc też dojrzałego. W oparciu o nie następnie kompetencje te rozwija, doskonali, modyfikuje i uzupełnia w trakcie całego swojego życia, również po osiągnięciu dorosłości. Dokonuje tego podejmując się rozwiązania problemów i spraw nazwanych przez R.J. Havighursta zadaniami rozwojowymi z uwagi na przypisanie ich do poszczególnych okresów cyklu życia.

Zadania rozwojowe występujące w poszczególnych fazach życia ludzkiego w każdej z nich ukazują, jak trudne i złożone są ludzkie sytuacje życiowe. Często bowiem wiążą się one z uwikłaniem jednostki w szereg zadań, równie ważnych i znaczących. Są one różne i występują w ścisłym powiązaniu z właściwościami jednostki jak i z uwarunkowaniami leżącymi poza nią wyznaczonymi przez czynniki środowiskowe, zewnętrzne. Z. Pietrasiński powołując się na stanowisko Levinsona zauważa, że „ery życia tworzą „makrostrukturę” pełnego cyklu życiowego, w ramach której istnieją mniejsze podokresy. O żadnej epoce nie można mówić jako o „lepszej” lub „wyższej” od innych, gdyż każda z nich gra istotną rolę w cyklu życia, podobnie jak pory roku w cyklu przemian przyrody” (Pietrasiński, 1996). W koncepcji Levinsona ery życia „zachodzą na siebie”, czyli końcowa faza jednej jest przez pewien okres równocześnie początkiem fazy kolejnej.

Poszczególni ludzie indywidualnie podchodzą do zadań rozwojowych, co wynika z indywidualnego charakteru ich biografii. Są więc osoby świadomie skupione na odpowiedniej dla swojego planu życiowego realizacji określonego zadania lub zadań, jak i

takie które wszystkie pozostawiają „swojemu losowi”. Jedni są bardziej świadomi znaczenia sposobu rozwiązania danego zadania dla dalszego swojego losu, inni tej świadomości mogą nie mieć wcale. Wielość zadań, ich złożoność i trudność rozwiązania często przekraczają możliwości realizującego je podmiotu, co prowadzić może do niepełnych lub niewłaściwych rozwiązań. Nerozwiazany lub nie w pełni rozwiązany kryzys stwarza mniejsze zasoby przed podejściem do kolejnych życiowych wyzwań. Jeśli natomiast jednostka podejmie wyzwania rozwojowe i harmonijnie je rozwiąże, stwarza sobie dobrą pozycję wyjściową do rozwiązania zadań następnego okresu i przezwyciężenia kolejnego kryzysu.

Erikson natomiast zwracał uwagę, że rozwój człowieka trwający przez całe życie jest związany z kształtowaniem pełnego poczucia tożsamości, co wymaga rozwiązaniu ośmiu, kolejno następujących po sobie kryzysów, które rozciągają się przez całe życie. Rozwój ten wynika z „interakcji pomiędzy wewnętrznymi instynktami a zewnętrznymi kulturowymi i społecznymi wymaganiami (Bee, 2004, s. 39).

Wyzwania, przed którymi staje człowiek w trakcie swojej wędrówki przez życie są charakterystyczne dla poszczególnych jego okresów. Warto jednak zwrócić uwagę, że czynnikiem szczególnie mocno interweniującym jest czas doświadczania życia. Płynie on nieprzerwanie i nie pozwala na dłuższe zatrzymywanie się przy rozwiązywaniu określonego zadania. Człowiek musi podejść do tego zadania w okresie życiowym, do którego jest ono przypisane. Jeśli nie zrobi tego lub nie rozwiąże zadania w pełni, pomniejszy swoje zasoby rzutujące na pomyślność pokonywania kolejnych kryzysów. Minimalizowanie wysiłków, koncentrowanie się na sprawach bieżących, zachodzących „tu i teraz” zdaniem Eriksona prowadzi do stagnacji.

We wszystkich okresach dorosłego życia człowiekowi towarzyszą liczne zadania bezpośrednio w mniejszym lub większym stopniu powiązane z pracą zawodową. Praca stanowi bowiem jedną z dominujących form ludzkiej aktywności i z uwagi na szereg realizowanych funkcji stanowi niezbędne doświadczenie i formę działalności człowieka dorosłego. Współcześnie co prawda na świecie jak i w Polsce występuje deficyt pracy, a jednym z głównych problemów społecznych jest bezrobocie i jego konsekwencje. Pomimo więc, że praca nie zawsze jest udziałem jednostki, nie zmniejsza to jednak w żadnym stopniu jej znaczenia w ludzkim życiu. Jest ona bez wątpienia czynnikiem warunkującym bieg życia, sposoby funkcjonowania społecznego ludzi, jak i wyznacza zakres realizacji przez człowieka jego aspiracji i potrzeb. W przypadku doświadczania jej braku, inne zadania rozwojowe są realizowane w znacznie mniejszym zakresie lub niekiedy ich realizacja staje się ograniczona lub wręcz niemożliwa. Tym samym może pojawić się sytuacja, że brak doświadczeń nabywanych w trakcie aktywności zawodowej wynikających z pomyślnego rozwiązania podejmowanych zadań nie wzbogaca wewnętrznych zasobów jednostki, których zgromadzenie może być niezbędne do podjęcia a szczególnie do pomyślnego rozwiązania kolejnych życiowych wyzwań.

Pomimo, że wśród zadań rozwojowych pojawiają się problemy związane z pracą zawodową, nie są one wyraźnie wyeksponowane, można wręcz odnieść wrażenie, że

rangą są one porównywalne z innymi. Nie sposób ich jednak jednoznacznie wartościować. W zależności od przyjętej perspektywy teoretycznej autorzy koncentrują się na wybranych aspektach pracy, podobnie jak ma to miejsce przy analizie poszczególnych podziałów cyklu życia. Pomimo więc zasygnalizowanych właściwości pracy jako działalności człowieka można ją uznać za jedno z zadań, a raczej jedną z grup zadań rozwojowych.

Nie należy przy tym odrębnie traktować pracy i innych spraw życiowych, bowiem współwystępują one ze sobą, wzajemnie na siebie wpływają i warunkują. Rozważaniom o życiu w sensie ogólnym, o jego biegu i występujących w jego trakcie problemach i zadaniach towarzyszyć musi refleksja dotycząca pracy zawodowej i odwrotnie, analizując problemy pracy zawodowej w pełnym ich spektrum – od pracy w pełni satysfakcjonującej do jej braku konieczne staje się uwzględnienie jej szerokiego spektrum.

Praca może stanowić dla ludzi różną wartość, przy czym jak pokazują sondaże społeczne przeprowadzane w różnych okresach, dla Polaków wciąż ma duże znaczenie i po rodzinie plasuje się na drugim miejscu (Piorunek, 2004). Niewłaściwe jest lekceważące podejście do pracy, ale również nadmierne zaangażowanie w pracę zawodową może być szkodliwe. Szczególne zagrożenie pojawia się w związku z ograniczonym zakresem rozwijania się osobowości pracownika na innych płaszczyznach i w innych obszarach życia. Szczególnie zagrożona jest realizacja zadań rozwojowych związanych z życiem rodzinnym i organizacją ogniska domowego, a także kontakty z kulturą i możliwości realizacji zainteresowań. Z tego też względu pracę zawodową należy postrzegać w relacji z życiem pozazawodowym, z którym to powinna pozostawać w ścisłym i niesprzecznym powiązaniu. (Wołk, 2000). Najbardziej pożądanym jest więc poszukiwanie kompromisu pomiędzy tymi dwoma obszarami ludzkiej aktywności. Przy umiejętnym ich pogodzeniu doświadczenia nabywane na gruncie każdego z nich mogą się pozytywnie wzmacniać, w przeciwnym razie mogą generować na siebie negatywne wpływy (Clutterbuck, 2005).

Rozwój zawodowy człowieka

Praca zawodowa jeszcze do niedawna było postrzegana przede wszystkim jako „wytwarzanie nowych dóbr będących rezultatem przekształcania wytworów przyrody”, czyli odnoszono ją do pracy produkcyjnej, głównie przemysłowej. Takie podejście wynikało stąd, że sformułowano je w okresie, kiedy rozkwitał przemysł i produkcja materialna. Obecnie sytuacja znacznie się zmieniła. Produkcja przemysłowa zmniejszyła zapotrzebowanie na pracowników z uwagi na dynamicznie postępującą automatyzację i robotyzację. Równocześnie jednak rozwija się potężna sfera usług, szczególnie usług społecznych.

Problematyka pracy zawodowej, pomimo, że ma historię tak długą jak cała ludzka cywilizacja, została wyeksponowana jako niekwestionowana postać aktywności czło-

wieka stosunkowo niedawno. Szczególnego znaczenia nabrała w okresie rozwoju przemysłu związanego z rewolucją przemysłową. Wiązało się to z wynalezieniem maszyny parowej, co doprowadziło do stworzenia źródła energii niezbędnej do napędu pojazdów oraz maszyn przemysłowych. Zainicjowany został tym samym dynamiczny rozwój przemysłu, który przez cały właściwie dwudziesty wiek był głównym pracodawcą i obszarem realizowania przez ludzi swoich dróg zawodowych. Wówczas też pojawiło się zainteresowanie nauki nie tylko procesami pracy, techniką i organizacją pracy lecz również funkcjonowaniem ludzi w procesach pracy zawodowej. Z tego też względu należy zwrócić uwagę na formułowanie przez uczonych różnych dyscyplin koncepcji teoretycznych rozwoju zawodowego głównie na gruncie i w oparciu o działalność produkcyjną.

Rozwój to „proces kierunkowych zmian, w toku którego obiekty danego rodzaju przechodzą od formy lub stanów prostszych, niższych, mniej doskonałych, do form lub stanów bardziej złożonych, wyższych, doskonalszych pod jakimś względem” (Nowacki, 2004, s. 216). Rozwój w tym ujęciu wiąże się z postępowaniem, doskonaleniem. W odniesieniu do aktywności zawodowej używane jest określenie rozwoju zawodowego. Tadeusz Nowacki za rozwój zawodowy uważa „drogę rozwoju zawodowego jednostki od fazy zaznajamiania z obszarami ludzkiej działalności gospodarczej i kulturalnej, poprzez fazę przygotowania ogólnozawodowego, do okresu przygotowania zawodowego. Później następują okresy rozwoju zawodowego, awansów i osiągnięć aż do zakończenia pracy zawodowej” (Nowacki, 2004, s. 217). Przedstawiona definicja wyraźnie koresponduje z określeniem zaproponowanym przez D. Supera, prekursora badań nad rozwojem zawodowym. Według tego autora rozwój zawodowy jest „procesem rośnięcia i uczenia się, któremu podporządkowane są wszelkie przejawy zachowania zawodowego. Jest to stopniowy wzrost i zmiany zdolności jednostki do określonych rodzajów zachowania zawodowego oraz powiększania jej repertuaru zachowania zawodowego. Rozwój zawodowy obejmuje wszystkie aspekty rozwojowe, które mogą być odniesione do pracy” (Podoska-Filipowicz, 1996, s. 34). Inni autorzy określają rozwój zawodowy w zbliżony sposób, szczególnie eksponując przemiany zachodzące w osobowości jednostki w rezultacie relacji, w jakie wchodzi ona z pracą zawodową w trakcie przesuwania się po drodze zawodowej. Takie interpretacje można dostrzec w pracach Rachalskiej, Wiatrowskiego, Furmanka, Parzęckiego, Bednarczyka, Wołka.

Rozwój zawodowy niekiedy bywa określany jako kariera zawodowa. Ten ostatni termin wprowadzony został do nauk społecznych, głównie socjologii, dla ukazania przebiegu drogi zawodowej człowieka. Koncepcje teoretyczne przebiegu kariery zawodowej dopełniają więc teorie rozwoju zawodowego, przy czym za D. Superem można przyjąć, że „kariera” jest pojęciem szerszym od określenia „zawód”. W ujęciu słownikowym „kariera” to „zawód, droga życia, zatrudnienie, widok, cel dążenia, los w życiu, poprawa bytu”. Karierą jest „sekwencja ról zawodowych pełnionych przez jednostkę w różnych fazach cyklu życiowego. Może oznaczać nie tylko awans, ale również stabilność lub degradację. W tym sensie każda jednostka, która znajduje się na rynku pracy,

„robi karierę”, zaś charakterystyki owej kariery w kategoriach ruchliwości zawodowej ustalane są w wyniku analizy atrybutów kolejnych ról zawodowych (Słomczyński, 1983, s. 14), bardzo podobne określenie przywołuje M. Prawda, pisząc, że jest ona „sekwencją zajęć zarobkowych, ról i pozycji zajmowanych przez pracowników” (Prawda, 1987). Kariera więc, podobnie jak rozwój zawodowy jest kategorią dynamiczną, podlegającymi permanentnym przemianom. Stanowi ona bowiem ciąg wszelkich zdarzeń występujących w życiu zawodowym jednostki (Rokicka, 1995, s. 11, Frątczak, 1989). Rokicka zwraca uwagę, że kariera jest definiowana z perspektywy socjologicznej, ideologicznej i moralnej (Rokicka, 1995, s. 10 i dalsze). W tym pierwszym przypadku kariera stanowi opis przemieszczeń w obrębie hierarchii statusu, jakie dokonują się w trakcie realizacji biografii zawodowej, w drugim – jest utożsamiana z przesuwaniem się pionowo w górę i stanowi wymiar sukcesu zawodowego, w trzecim natomiast jest rozpatrywana w kategoriach moralnych - dobra i zła.

A. Bańka ukazuje dwa rozumienia kariery. Pierwsze to spojrzenie na karierę zawodową jako na „ścieżkę mobilności” realizowaną w ramach organizacji. Drugie ujmuje karierę jako „własność” jednostki (Bańka, 2003). Pierwsze rozumienie jest więc zbieżne z tradycyjnym, socjologicznym pojmowaniem kariery, drugie wydaje się być bliższe określeniu „rozwój zawodowy”.

Rozwój kariery zawodowej, a raczej jej przebieg jest analizowany na gruncie różnych koncepcji. A. Poczowski przywołuje sześć teorii, a mianowicie Koncepcję Millera i Forma (1951), Halla i Nougouima (1968), Webbera (1979), Supera (1980), Greenhausa i Callalana (1994) oraz własną (1998) (Poczowski, 1998, s. 248). W każdej ze wspomnianych koncepcji wyróżnione są etapy rozwoju kariery zawodowej, przy czym różnią się one czasem ich trwania oraz ich liczbą. Poza teorią Webbera rozwój kariery rozpoczyna się wraz z początkiem życia i trwa nieprzerwanie do jego końca. Jedynie Webber ogranicza czas rozwoju kariery zawodowej do przedziału pomiędzy szesnastym i pięćdziesiątym rokiem życia.

W koncepcji Poczowskiego zauważalna jest próba dostosowania etapów kariery do wielkich er w życiu człowieka. Różnice występują jedynie w przypisywanym im przedziałom czasowym.

O ile rozwój zawodowy stanowi cechę osobową, dotyczy jednostki doświadczającej pracy zawodowej, tak kariera ma charakter procesu, któremu ta jednostka podlega w miarę doświadczania pracy zawodowej.

Rozwój zawodowy jest doskonaleniem siebie w wymiarze ogólnym jak i zawodowym, postrzeganym jako nabywanie coraz to nowych dyspozycji zawodowych, umożliwiających rozwiązywanie coraz bardziej złożonych problemów w trakcie wykonywania pracy zawodowej. Kariera to natomiast zajmowanie kolejnych pozycji w strukturze zawodowej. Jak z powyższych rozważań wynika pomiędzy rozwojem zawodowym i karierą zachodzą ściśle relacje, nie uprawniające jednak do stosowania obu pojęć zamiennie.

W związku z tym, że rozwój zawodowy zachodzi w ścisłym związku z wyborem zawodu, koncepcje rozwoju zawodowego stosowano głównie na użytek poradnictwa zawodowego zajmującego się optymalizowaniem relacji człowiek – zawód, a ściślej człowiek – praca zawodowa (Rachalska, Szajek, Wiatrowski, Lelińska, Wojtasik). W polskiej pedagogice pracy pojawia się również wyjaśnianie przy ich pomocy prawidłowości rozwoju zawodowego (Nowacki, Rachalska), lub realizacji kariery zawodowej (Parzęcki, Bańka). W zasadzie głównym oparciem teoretycznym do analizowania rozwoju zawodowego są koncepcje psychologiczne opracowane na gruncie amerykańskim. Podejmowane w Polsce próby formułowania własnych koncepcji teoretycznych rozwoju zawodowego stanowią adaptację wspomnianych koncepcji.

Są one trudne do uporządkowania według jakiegoś jednego kryterium, toteż można się spotkać z różnymi próbami ich systematyzowania. T. Nowacki porządkuje teorie wyboru zawodu dzieląc je na klasyczne, nowotechniczne, osobowościowe i socjologiczne (Nowacki, 2001). A. Bańka kierując się kryterium czasu, w którym zostały opracowane dokonał ich podziału na wczesne (Parsons – 1901) i współczesne (Ginsberg – 1951, Roe – 1956, Super – 1972, Holland – 1973, Gelatt – 1975) (Bańka, 1995, s. 131). Wszystkie przytoczone teorie zostały opracowane na gruncie amerykańskim, gdzie problemy realizacji kariery zawodowej najwcześniej stały się przedmiotem dociekań i analiz naukowych. Było to naturalną konsekwencją zainteresowania badaczy przemianami społeczno – gospodarczymi, które w Stanach Zjednoczonych występowały najdynamiczniej.

Innym, bardziej przejrzystym podziałem podejść badaczy do problematyki rozwoju zawodowego może być próba zakwalifikowania ich do dwóch grup – koncentrujących się na osobie – podmiocie, który podlega rozwojowi oraz koncentrujących się na procesie rozwoju jednostki i na jego prawidłowościach. W oparciu o prace E.L. Herr'a i S.H. Cramer'a szeroki wykaz koncepcji wyboru zawodu przedstawiła A. Paszkowska – Rogacz (2003), która również przedstawiła zaproponowaną przez nich systematykę teorii.

Jako, że koncepcji teoretycznych wyboru zawodu, czy rozwoju zawodowego jest wiele, poniżej zarysowane zostały tezy najpopularniejszych, które najczęściej stanowią teoretyczny układ odniesienia przy rozważaniach związanych z aktywnością zawodową. Ich dobór został podyktowany również przez to, że przedmiotem naszych zainteresowań jest człowiek, jak indywidualium realizujący swoje życie przy wyeksponowaniu jego aktywności w sferze pracy.

W pierwszej grupie koncepcji, zawierającej podejścia koncentrujące się na podmiocie, znajduje się koncepcja cech – czynników sformułowana przez F. W. Parsonsa. Dla tego autora wybór zawodu jest aktem jednorazowym polegającym na związaniu się człowieka z określonym zawodem po rozpoznaniu jego specyfiki oraz własnych dyspozycji, a szczególnie zainteresowań i systemów wartości. Ta uznawana za jedną z najstarszych koncepcja wskazuje na ważne zadanie dopasowania do siebie wykonywanego zawodu i jednostki go wykonującej. Właściwa relacja w tym zakresie wiąże się z ko-

niecznością ustaleniem cech jednostki warunkujących jej funkcjonowanie w określonym zawodzie. Jest to możliwe przy pomocy różnych instrumentów diagnozowania osobowości, głównie testów. Zagadnienie jest jednakże bardziej złożone, bowiem oba czynniki podlegające dopasowaniu są dynamiczne, zmienne. Zarówno jednostka, jak i zawód, a także okoliczności jego wykonywania.

Pomimo krytyki koncepcji Parsonsa należy przyznać jej przydatność przy określaniu skłonności człowieka, przy ustalaniu jego preferencji zawodowych jak i przy opracowywaniu profili zawodowych.

Inspiracją do stworzenia nowego, odmiennego od dotychczasowych toru poszukiwań było skierowanie przez Ch. Buhler uwagi na życie ludzkie jako ciągły, złożony proces rozwojowy. Była ona prekursorką poszukiwań spójnej teorii rozwoju zawodowego (Buhler, 1933). W szczególności dla siebie sposób, poprzez szeroką argumentację opartą na szerokich badaniach empirycznych, przekonywała, że biografia człowieka jest niepodzielną całością, rozciągającą się od wczesnego dzieciństwa po starość, do końca życia (Buhler, 1999). Dostrzegała też szerokie uwarunkowania przebiegu biografii ludzkiej zawierające się zarówno w cechach podmiotowych jednostki jak i znajdujące się w środowisku, w którym realizuje ona tę biografię.

Za pierwszą teorią wyboru zawodu postrzeganego przez pryzmat rozwoju człowieka w przeciągu całego życia uznawana jest koncepcja E. Ginsberga. Charakterystyczną cechą tej teorii, co świadczyło jednocześnie o dostrzeganiu złożoności procesu rozwoju zawodowego i jego różnorodnych uwarunkowań było wypracowanie jej w zespole interdyscyplinarnym, w składzie którego był psycholog, socjolog, ekonomista i psychiatra. Ginsberg w oparciu o przeprowadzone badania uznał, że wybór zawodu trwa ok. 6-10 lat. Zawężił on okres wyboru zawodu do przedziału pomiędzy jedenastym i siedemnastym rokiem życia. Przesłanki wyboru zawodu występują już we wczesnym dzieciństwie. Potem rozwijają się. Człowiek przy wyborze zawodu kieruje się swoimi planami i preferencjami. Podlega przy tym wpływom środowiska. Jednostka realizując kolejne stadia coraz bardziej zawęża obszar swoich zainteresowań zawodowych. Ginsberg, który weryfikował swoją koncepcję, wnosił modyfikacje i korekty nie odstąpił od głównych założeń swojej teorii, w myśl której rozwój zawodowy człowieka jest procesem towarzyszącym doskonaleniu relacji pomiędzy jednostką i ewoluującą rzeczywistością. W tym wzajemnym dopasowywaniu się szczególną rolę przypisuje początkowym fazom wyboru zawodu. Ginsberg eksponuje znaczenie prawidłowego rozwoju uzdolnień jednostki w początkowym okresie życia zwracając uwagę, że może on mieć duże znaczenie dla przebiegu kolejnych faz rozwoju zawodowego jak i dla czasu wejścia w nie jednostki. Może bowiem w przypadku prawidłowej realizacji tej fazy przyspieszyć kolejne fazy, natomiast w przypadku nieprawidłowego jego przebiegu wpłynąć na ich osłabienie.

Kolejna, klasyczna koncepcja, autorstwa Anny Roe dotyczy uwarunkowań wyboru zawodu, zawartych w doświadczeniach rodzinnych. Autorka tego stanowiska wychodzi z założenia, że to właśnie doświadczenia wyniesione z domu rodzinnego, a

szczególnie oddziaływania rodzicielskie determinują drogę zawodową jednostki. Wpływają one bowiem na kształtowanie się hierarchii potrzeb, które z kolei warunkują poszukiwanie dorosłych dróg życia. Jest to związane z orientacją na określoną grupę zawodów (działań zawodowych) bądź to związaną z ludźmi, zorientowaną na ludzi (orientacja społeczna), bądź pozostałe nie będące zorientowane na ludzi. Są to zawody zorientowane na rzeczy (orientacja na rzeczy). Tym samym wprowadziła podział zawodów na dwie grupy – na zawody zorientowane na ludzi i zawody nie zorientowane na ludzi (zorientowane na rzeczy). Autorka koncepcji uznała, że zawody z tej pierwszej grupy są wybierane częściej przez osoby, które w dzieciństwie doświadczyły ciepła i opiekuńczości, natomiast wybory zawodów z drugiej grupy dotyczą osób, które w swoich domach rodzinnych w dzieciństwie doświadczały chłodu i luźnych oddziaływań. Później podział ten został bardziej uszczegółowiony. W literaturze amerykańskiej, prekursorskiej w tym zakresie wyróżnia się zawody w których dominują relacje człowiek – człowiek, człowiek – technika (rzeczy) i człowiek – dane, natomiast w literaturze rosyjskiej do powyższych dołącza się jeszcze relacje człowiek – przyroda oraz człowiek – dzieło sztuki (Rachalska, 1987).

A. Roe wiąże decyzje zawodowe człowieka z potrzebami własnymi, których zaspokajanie zależy od samej jednostki. Ta jest jednakże ukształtowana przez jej doświadczenia życiowe, szczególnie wpływy środowiska społecznego. A. Roe modyfikowała swoją teorię, uznała, że procesy rozwoju zawodowego są całożyciowe, przy czym nie odstąpiła od stanowiska, że determinujące dla drogi zawodowej są doświadczenia jednostki w relacjach z rodzicami zachodzące w okresie dzieciństwa.

John L. Holland, podobnie jak A. Roe wyszedł z założenia, że droga zawodowa ludzi jest uzależniona zarówno od nich samych jak i od uwarunkowań zewnętrznych, środowiskowych. Jednostka poszukuje najbardziej odpowiedniego dla siebie układu zawodowego na drodze kolejnych analiz pod wpływem akceptacji lub odrzuceń kolejnych opcji aż do dokonania ostatecznego wyboru. W myśl tego człowiek w drodze do swojej pracy zawodowej dochodzi poprzez swoiste „przymierzanie się” do różnych sfer zawodowych, co trwa do czasu, aż natrafi na zaakceptowany przez siebie zawód. Własne cechy osobowe, szczególnie dziedziczne oraz doświadczenia uzyskane w trakcie przebiegu własnego życia kształtują modalny styl orientacji personalnej. Koncepcja J. Hollanda jakkolwiek akcentuje własne preferencje jednostki dotyczące wyboru zawodu, które są tym silniejsze, im bardziej sprecyzowane są jej plany i aspiracje. Jeśli są one słabe, co przejawia się w braku określonych zainteresowań zawodowych lub niekonkretne prawdopodobieństwo sukcesu zawodowego maleje. J. Holland wprowadził pojęcie modalnego stylu orientacji zawodowej, który określa zgodność obrazu własnego „ja” z preferencjami zawodowymi jednostki. Człowiek poznając siebie dojrzewa do wyboru zawodu, co przejawia się w samopoznaniu w rezultacie którego poszukuje najbardziej optymalnego dla siebie zawodu. Dobór ten jest jednakże zdeterminowany społecznie, szczególnie przez środowisko rodzinne, bowiem właśnie ono rzutuje na konstytuowanie się określonego typu osobowościowego jednostki. Holland wyróżnia

szereg typów osobowości, przy czym sześć z nich to typy główne. W związku z tym, że rzadko występują one w czystej postaci, dopuszcza występowanie ich kombinacji, co prowadzi do utworzenia typów mieszanych. Do typów głównych zalicza: typ realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy oraz konwencjonalny. Inną koncepcją teoretyczną rozwoju zawodowego jest koncepcja Donalda Supera. Jest ona najlepiej znana w Polsce i najczęściej stanowi podłoże rozważań teoretycznych, bowiem jest koncepcją spójną i kompleksową. Pomimo, że stworzona została przez psychologa i na gruncie psychologii, uznać ją można za psychologiczno - socjologiczną. Autor zakłada, że wybór zawodu nie jest jednorazowym aktem, lecz procesem zachodzącym wraz z procesem rozwoju człowieka. Tym samym w swojej teorii rozwoju zawodowego nawiązuje do psychologii biegu życia. Rozwój zawodowy wraz z dojrzewaniem jednostki trwa w czasie, ale nie kończy się wraz z osiągnięciem dojrzałości lecz przebiega dalej. Tym samym bliższy jest w swoich rozważaniach koncepcjom aktywności niż biologicznym. Zauważyć tu można związek koncepcji D. Supera ze stadialnością biegu życia zaproponowaną przez Ch. Buhler (1999). Super zwraca uwagę na ciągłość rozwoju zawodowego, chronologicznie uporządkowaną liniowość, długofalowość oraz na jego nieodwracalność. Wynika stąd, że wcześniejsze doświadczenia, nabywane dyspozycje stanowią swoisty „kapitał” mający znaczenie dla kolejnych doświadczeń i dokonywanych wyborów. Człowiekowi przemieszczającemu się po linii życia i realizującemu kolejne zadania rozwojowe towarzyszą również problemy związane z rozwojem zawodowym. Nie są one więc oderwane od innych zadań, współwystępują i rzutują jednocześnie na inne, jak i na sposoby oraz poziom ich podejmowania i rozwiązywania. Super postrzega rozwój zawodowy jako proces całościowy przebiegający w pięciu stadiach – w stadium rośnięcia, stadium eksploracji, stadium stabilizacji, stadium zachowania status quo i stadium schyłkowe. Uwarunkowany jest on zarówno przez czynniki osobowościowe do których zalicza czynniki roli oraz czynniki osobiste. Mają one charakter subiektywny, charakteryzują potencjał jednostki jak i jego „moc sprawczą”. Znaczącą grupę uwarunkowań rozwoju zawodowego stanowią czynniki społeczne. Są one obiektywne, bowiem niezależne od jednostki. Ta grupa uwarunkowań jest ukazaniem pozaosobniczych uwarunkowań rozwoju zawodowego. Wśród nich wyróżnia m.in. środowisko rodzinne, a szczególnie pozycję społeczno-ekonomiczną rodziców, atmosferę domową, stosunek rodziców do dzieci, ich wychowania i dalszego rozwoju. Środowisko rodzinne jest głównym ogniwem środowiska kulturowego. W nim bowiem kształtują się systemy wartości, w tym nastawienie i motywacja do pracy zawodowej, a także sposoby funkcjonowania społecznego, jak je określa J. Modrzewski (Modrzewski, 1996).

Wspomniane uwarunkowania zarówno podmiotowe jak i społeczne, a trafniej środowiskowe interweniują w sposób jednostkowy, w przypadku każdego człowieka komponują się inaczej. Super zwraca uwagę, że pomiędzy wszystkim powinien zachodzić ścisły związek. Im bardziej będą one ze sobą skorelowane i spójne, tym lepsze będą

warunki realizacji drogi zawodowej jednostki i tym bardziej będzie ona sprzyjała osiągnięciu przez nią spełnienia w pracy i satysfakcji zawodowej.

Nadrzędny wpływ na rozwój zawodowy człowieka mają szersze uwarunkowania - geograficzne, czasowe, kulturowe i prawne. Stanowią one swoiste tło, na którym interweniują omówione wcześniej czynniki.

Głównym założeniem koncepcji Supera jest ewoluowanie relacji „ja” – inni”. W procesie rozwoju. „ja” jest reprezentowane przez obraz własnej osoby modyfikowany wraz z rozwojem zawodowym. W ten sposób w oparciu o własny rozwój, obserwacje, doświadczenie i relacje ze środowiskiem zewnętrznym jednostka lokuje się pośród innych ludzi. W rezultacie coraz pełniejszych i coraz bardziej świadomych doświadczeń zawodowych formułuje się tożsamość zawodowa człowieka. Osiąga on optymalną postać relacji ja – zawód uzyskany w wyniku swobodnego kompromisu pomiędzy modyfikacją własnej sylwetki zawodowej i sylwetką wynikającą z wymagań zawodowych.

W koncepcji Donalda Supera odnajdujemy całą złożoność rozwoju zawodowego będącego procesem, a więc ciągiem nieprzypadkowych, kolejno warunkujących się stanów, uwarunkowanych z jednej strony zmieniającą się na skutek rozwoju własnego osobowością doświadczającej go jednostki oraz przez bodźce zewnętrzne. Jest to więc układ bardzo dynamiczny, zmienny, podlegający ciągłej ewolucji, uwarunkowany również czynnikami zewnętrznymi takimi jak czas historyczny, uwarunkowania prawne itp. Pomimo, że wiele ze szczegółowych uwarunkowań wskazywanych przez Supera zmieniło wraz z przemianami cywilizacyjnymi siłę swojego wpływu na przebieg dróg zawodowych ludzi, to jej aktualność zawiera się w postrzeganiu samorealizacji zawodowej jak ciągłego, dynamicznego, wielostronnie uwarunkowanego procesu.

Super, ukazując uwarunkowania rozwoju zawodowego, zauważył ich złożoność, co szczególnie rzutuje na aktualność jego koncepcji w warunkach postmodernizmu. Pomimo, że omawiana koncepcja zrodziła się w warunkach amerykańskich, jest często wykorzystywana przy analizach rozwoju zawodowego również w specyficznych warunkach polskich.

Obok koncepcji psychologicznych zagadnienie rozwoju zawodowego, podobnie jak problematyka karier zawodowych, podejmowane jest na gruncie socjologii. Koncepcje socjologiczne koncentrują się na uwarunkowaniach społecznych rozwoju zawodowego, szczególnie rodzinnych. One to rzutują na pozycję społeczną jednostki, która w ich świetle stanowi pochodną wyboru zawodu i realizowanej wraz z tym pracy zawodowej. K. Lelińska zwróciła uwagę na pięć koncepcji socjologicznych. Są to Teoria osiągnięć Edukacyjnych R.D. Mare’a, Koncepcja Nierówności Edukacyjnych R. Boudone’a, Funkcjonalna Teoria Uwarstwienia Społecznego Davise’a i Moore’a, Teoria Społecznej Integracji Riese’a oraz Zintegrowana Teoria Procesu Wyboru Zawodu Blau-e’a (Lelińska, 2003, s. 35-36). Wszystkie te koncepcje odwołują się do różnych aspektów zróżnicowania społecznego i jego uwarunkowań. Charakterystycznym jest, że w każdym przypadku pojawia się jako najbardziej determinujące przebieg rozwoju zawodowego środowisko rodzinne, a szczególnie poziom wykształcenia rodziców. Czynniki

ten jako jedyny sprawczo interweniujący w przebieg rozwoju zawodowego jak i na pomysłność zawodową i życiową wystąpił we wszystkich objętych badaniami krajach zrealizowanymi przez Kohna i Schoolera (Kohn, Schooler, 1986).

Wielość podejść w wyjaśnianiu prawidłowości biegu zawodowego życia może wskazywać na rangę problemu, jak i jego naukową atrakcyjność. Zwraca też uwagę na jego złożoność i różnorodność objętych nim zagadnień. W świetle dokonanego przeglądu koncepcja D. Supera i rysujące się w jej tle koncepcja teoretyczna Ch. Buhler (przypuszczalnie będąca inspiracją do poszukiwań dokonywanych przez Supera) ukazują się jako koncepcje najszerzej ujmujące rozwój zawodowy w powiązaniu z życiem pozazawodowym. Uwzględniają przy tym również czynnik czasu historycznego jak i czasu życia jednostki. Stanowią dobry punkt wyjścia do fascynacji i analiz oraz wyjaśniania zawikłości życiowych dróg. Biografia zawodowa nie jest bowiem niezależną, autonomiczną częścią życia, lecz składnikiem biografii życiowej. Sytuacje i wybory zawodowe i pozazawodowe są ze sobą ściśle splecione i wzajemnie uwarunkowane. Ich ogląd i interpretacja wymagają odwołania się do tej złożoności.

Literatura

- Bańka A. (1995), *Zawodoznawstwo. Doradztwo zawodowe. Pośrednictwo pracy*, Poznań.
Biała Księga kształcenia i doskonalenia. Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa (1997), Warszawa.
- Bühler Ch. (1999), *Bieg życia ludzkiego*, Warszawa.
- Budkiewicz J. (1965), *Psychologiczna koncepcja rozwoju zawodowego i stadiów życia zawodowego człowieka*, [w:] *Socjologia zawodów*, red. A. Sarapata, Warszawa.
- Czarnecki K. (1985), *Rozwój zawodowy człowieka*, Warszawa.
- Doradca – profesja, pasja, powołanie?* (2003), red. A. Kargulowa, B. Wojtasik, Warszawa.
- Edukacja jest w niej ukryty skarb*, red. J. Delors, Warszawa 1998.
- Frąckowiak T. (1998), *Ex se natus i Apokalipsa*, [w:] *Humanizm – Prakseologia – Pedagogika*, red. Z. Wołk, Zielona Góra.
- Gelpi E. (2002), *Praca: utopia na co dzień*, Łódź.
- Giddens A. (2002), *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Warszawa.
- Gimpel J. (1999), *U kresu przyszłości. Technologia i schyłek Zachodu*, Wrocław.
- Hajduk E. (2001), *Kulturowe wyznaczniki biegu życia*, Warszawa.
- Handy C. ((1999), *Głód ducha. Poza kapitalizm. Poszukiwanie sensu w nowoczesnym świecie*, Wrocław.
- Havighurst R.J. (1972), *Developmental tasks and education*, McKay.
- Jacyniak A., Płużek Z. (1997), *Świat ludzkich kryzysów*, Kraków.
- Jan Paweł II (1986), *Laborem exercens*, Lublin.
- Klimczyk J. /1965/, *Kultura techniczna w życiu codziennym*, Warszawa.
- Kohli M., (1986), *Gesellschaftszeit und Lebenszeit. Der Lebenslauf im Strukturwandel der Moderne*, „Soziale Welt”, nr 4.
- Modrzewski J. (1996), *Prakseologiczne modele pomocy jako kulturowy wzór reakcji społecznej na sytuację trudną*, [w:] *Koncepcje pedagogiki społecznej*, red. T. Frąckowiak, Poznań.
- Nowacki T. (2001), *Zawodoznawstwo*, Radom.

- Oleś P.K., (2003), *Wprowadzenie do psychologii osobowości*, Warszawa.
- Pasterniak W. (2001), *Rozjaśnić egzystencję. O dylematach i rozdrożach edukacji*, Poznań.
- Paszkowska-Rogacz A.(2003), *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa.
- Pietrasiński Z. (1990), *Rozwój człowieka dorosłego*, Warszawa.
- Piorunek M. (2004), *Projektowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej w okresie adolescencji*, Poznań.
- Postman N. (1995), *Technopol. Triumf techniki nad kulturą*.
- Prawda M. (1987), *Cykl życia jednostki a wartość pracy*, Warszawa.
- Rachalska W. (1987), *Problemy orientacji zawodowej*, Warszawa.
- Radziejewicz-Winnicki A. (1995), *Modernizacja niedostrzeganych obszarów rodzimej edukacji*, Katowice.
- Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji pod przewodnictwem J. Delorsa. Edukacja jest w niej ukryty skarb, (1998) Warszawa.
- Rifkin J. ((2001), *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wrocław.
- Soziologie des Lebenslaufs*, (1978), red. Kohl M., Darmstadt-Neuwied.
- Super D., *Career and life development*, [w:] *Career choice and development*, red. D. Brown, L. Brooks, San Francisco 1984.
- Szewczuk W. (1990), *Psychologia*, Warszawa.
- Toffler A. (1997), *Trzecia fala*, Warszawa.
- Wiatrowski Z. (2000), *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz.
- Wołk Z. (1996), *Bieg życia jednostki a interwencje społeczne*, [w:] *Koncepcje pedagogiki społecznej*, red. T. Frąckowiak, Poznań , s. 155-163.
- Wołk Z. (2002), *Kreatywna funkcja pracy zawodowej*, „Dydaktyka Literatury”, nr XXII.