

TEORETYCZNE PODSTAWY ZAWODOWEGO ROZWOJU CZŁOWIEKA

We wszystkich dziedzinach kształcenia zawodowego młodzieży i zawodowej pracy człowieka dorosłego, takich jak: technika, rolnictwo, leśnictwo, administracja, oświata, kultura, nauka, medycyna, militaria, duszpasterstwo, „przewija się” **problem zawodowego rozwoju człowieka**. Występuje on również jako jedna z ważnych kategorii w ogólnym rozwoju dzieci, młodzieży i dorosłych, takich jak: rozwój biologiczny (somatyczny, motoryczny, psychomotoryczny, zdrowotny); rozwój psychiczny (umysłowy); rozwój uczuciowy i emocjonalny; rozwój erotyczny; rozwój społeczny; rozwój moralny, rozwój estetyczny; rozwój polityczny i również **rozwój zawodowy**.

Biorąc pod uwagę „trzy umiejscowienia” zawodowego rozwoju człowieka:

- (1) w ogólnym rozwoju dzieci, młodzieży i dorosłych,
- (2) w kształceniu, doksztalcaniu, doskonaleniu i samodoskonaleniu zawodowym młodzieży i dorosłych,
- (3) w pracy zawodowej (kwalifikowanej) dorosłych,

mamy podstawy twierdzić, że problem zawodowego rozwoju człowieka jest **zjawiskiem obiektywnie istniejącym** w świecie ludzkiego życia i działania. Są również podstawy do naukowego badania tego zjawiska i opracowywania jego teoretycznych podstaw.

Jedną z prób ujęcia zawodowego rozwoju człowieka jest, przedstawiony w tym opracowaniu, własny punkt widzenia tego problemu. Opracowanie to jest sygnałem istnienia zjawiska, któremu poświęciłem wiele lat badań empirycznych i analiz literackich. Poruszam w nim tylko najważniejsze zagadnienia w ujęciu syntetycznym, nie roszczę pretensji do pełnej, naukowej racji, zachęcając uczonych (pedagogów i psychologów) do konstruktywnej dyskusji.

Zagadnienia i pytania badawcze

W świetle własnych doświadczeń badawczych zawodowego rozwoju człowieka na plan pierwszy wysuwają się następujące zagadnienia:

* Autor: prof. dr hab. Kazimierz M. Czarnecki,
profesor nauk psychologicznych. Dziekan Wydziału Humanistycznego WSH w Sosnowcu.

- istota zawodu i zawodowego rozwoju,
- warunki zawodowego rozwoju,
- proces zawodowego rozwoju,
- wyniki zawodowego rozwoju,
- metody naukowych badań zawodowego rozwoju,
- teorie zawodowego rozwoju.

Wyróżnione zagadnienia można ująć w następujące pytania poznawcze:

- Czym jest zawód człowieka i jego zawodowy rozwój?
 - Jakie warunki wpływają na zawodowy rozwój człowieka?
 - Jaki jest przebieg (proces) zawodowego rozwoju człowieka?
 - Jakie są wyniki zawodowego rozwoju człowieka?
 - Jakie metody są najlepsze w naukowym badaniu zawodowego rozwoju człowieka?
- Przy pomocy jakich teorii naukowych można wyjaśnić zjawisko zawodowego rozwoju człowieka?

W dalszej części tego opracowania staram się przedstawić (zarysować) odpowiedzi na postawione pytania.

Istota zawodu i zawodowego rozwoju człowieka

„Zawód” jest różnie określany w języku angielskim, rosyjskim, ukraińskim i niemieckim: (ang. occupation, vocation, profession, trade, job; profesija, specjalność; professja, Beruf). W literaturze naukowej i słownikach istnieje wiele definicji tego pojęcia, a ich głębsza analiza prowadzi do ogólnoteoretycznych refleksji. Uważam, że najtrafniejszą definicję tego pojęcia podają: L. Koczniewska-Zagórska, T.W. Nowacki, Z. Wiatrowski (*Słownik pedagogiki pracy* 1986, s. 415). Brzmi ona tak: „Termin wieloznaczny, najczęściej używany na oznaczenie określonego, wyodrębnionego w ramach społecznego podziału pracy zespołu czynności, które dana jednostka wykonuje stale lub względnie stale, z których wykonania czerpie środki utrzymania, których wykonanie wymaga odpowiedniego przygotowania – kwalifikacji”. Z pogłębionej analizy różnych definicji pojęcia „zawód” wnioskuję, że jawią się ogólniejsze refleksje o charakterze poznawczym, a mianowicie takie, że:

- zawód stanowi źródło utrzymania indywidualnego i społecznego człowieka,
- zawód jest instrumentem sprawnego działania,
- posiadanie zawodu jest powinnością społeczno-kulturową człowieka i koniecznością życiową w podziale pracy,
- zawód stanowi wartość osobistą jednostki,
- w zawodzie i pracy jednostka upatruje sensu swojego życia i rozwoju,
- zawód stwarza istotne szanse samorealizacji człowieka,

- zawód jest formą wyrażania dumy i honoru człowieka,
- zawód określa miejsce człowieka w podziale pracy.

Opowiadam się za traktowaniem „zawodu” jako miejsca i przestrzeni zawodowej w podziale pracy ludzkiej. Jest to ujęcie najszersze i najbardziej uniwersalne, gdyż obejmuje i wyjaśnia całość problematyki związanej z zawodem, pracą i zawodowym rozwojem jednostki.

Zawodowy rozwój człowieka zdefiniowałem przy pomocy 26 pomocniczych twierdzeń (K. Czarnecki, *Psychologia zawodowego rozwoju człowieka*, 1998, s. 29-35), których uogólnienie brzmi następująco: „Ukierunkowany proces przemian świadomości jednostki, które powstają w wyniku współzależnego oddziaływania na siebie przedmiotu i podmiotu w poszukiwaniu swojego miejsca w podziale pracy, twórczym przekształcaniu siebie i swojego środowiska materialnego, społecznego i kulturowego”. Zmiany, jakie zachodzą w świadomości jednostki, jej nieustanne zbliżanie się do biegłości działania w określonej dziedzinie, zawodzie, specjalności, specjalizacji, zadaniu, czynności, operacji, ruchu roboczym uważam za najistotniejszy przejaw zawodowego rozwoju człowieka (dzieci, młodzieży, dorosłych).

Warunki zawodowego rozwoju człowieka

Warunki (czynniki i wyznaczniki) zawodowego rozwoju człowieka można umownie podzielić na trzy duże grupy: warunki przedmiotowe; warunki podmiotowe; warunki relacyjne (podmiotowo-przedmiotowe).

W grupie warunków przedmiotowych wyróżniam: uwarunkowania historyczne (rozwój państwa i narodu); uwarunkowania polityczne (ustroj polityczny państwa; panująca ideologia; gwarancje prawne dla obywateli); uwarunkowania ekonomiczne (poziom i perspektywy ekonomicznego rozwoju państwa; zasoby, lokalizacja i wydobywanie bogactw naturalnych kraju; wielkość i różnorodność zapotrzebowania na kwalifikowane kadry pracowników); uwarunkowania techniczne (poziom i perspektywy technicznego rozwoju kraju; poziom i perspektywy współpracy technicznej z innymi krajami; zainteresowania i zdolności techniczne społeczeństwa danego kraju, głównie dzieci i młodzieży); uwarunkowania kulturowe (całokształt dorobku ludzkości, społecznie gromadzonego i utrwalonego w ciągu jej dziejów; stałe wzbogacanie dorobku nowymi dziełami twórczymi i pracą ludzi; poziom rozwoju kulturowego społeczeństwa; formy współżycia i współdziałania kulturalnego narodu); uwarunkowania społeczne (społeczna/prywatna własność środków produkcji; stosunki społeczne wynikające z formy własności środków produkcji; środowisko społeczno-kulturowe: okoliczne, lokalne, szkolne, rodzinne).

W grupie warunków podmiotowych wyróżniam: uwarunkowania biologiczne (somatyczne, motoryczne, psychomotoryczne i zdrowotne), a w ich ramach: genetyczne uwarunkowania cech organizmu; metabolizm podstawowy; typ systemu nerwowego, typ temperamentu, typ antropologiczny i konstytucjonalny; płeć człowieka; zdrowie

człowieka – fizyczne i psychiczne; wiek człowieka; uwarunkowania psychologiczne (doświadczenie społeczne jednostki, zgromadzone i wykorzystywane z życia wcześniejszego; działalność i działanie bieżące w określonej dziedzinie; planowanie przyszłości; stawianie sobie celów bliższych i dalszych do realizacji a w ich ramach: zainteresowania, zamiłowania i upodobania kierunkowe, zdolności, uzdolnienia i talenty kierunkowe; plany i aspiracje kierunkowego rozwoju; motywacja podejmowanych działań; wiedza i umiejętności kierunkowe; stale rozwijane cechy charakteru, temperamentu i osobowości, poziom indywidualnej i społecznej świadomości; światopogląd i przekonania; cenione wartości indywidualne i społeczne).

W grupie warunków relacyjnych, jakie zachodzą pomiędzy warunkami przedmiotowymi a warunkami podmiotowymi, akcentuję szczególnie: własną, świadomą, celową i skuteczną aktywność jednostki; podejmowane przez nią określone, uzasadnione i konsekwentne działania, zmierzające do realizacji określonego celu i samorealizacji. Tylko aktywna postawa podmiotu w stosunku do otoczenia, w jakim żyje i rozwija się, może prowadzić do skutecznego zawodowego rozwoju jednostki. Wszelkie przejawy bierności jednostki są dla jej rozwoju „zabójcze”.

Proces zawodowego rozwoju człowieka

Biorąc pod uwagę całość dotychczasowych własnych doświadczeń rozwoju zawodowego oraz badań i analiz literaturowych nad zawodowym rozwojem człowieka (dzieci, młodzieży, dorosłych), ustaliłem następujące okresy, dominujące rodzaje aktywności i szczególne formy aktywności w przebiegu zawodowego rozwoju człowieka.

PROCES ZAWODOWEGO ROZWOJU CZŁOWIEKA

Okresy zawodowego rozwoju	Lata życia człowieka	Dominujące rodzaje aktywności	Szczególne formy aktywności
Preorientacja zawodowa dzieci	3-11	Obserwacja życia zawodowego dorosłych; gromadzenie wiadomości o pracy dorosłych; naśladownictwo zachowania zawodowego dorosłych.	Rozpoznanie zawodów; określanie czynności zawodowych osób dorosłych; naśladownictwo zawodów i czynności w zabawach; znajomość prostych narzędzi pracy; korzystanie z właściwych źródeł wiedzy o zawodach i czynnościach zawodowych; wyrażanie i uzasadnianie marzeń i wyobrażeń zawodowych.
Orientacja zawodowa młodzieży	12-15	Podejmowanie cząstkowych decyzji wyboru zawodu i szkoły; podjęcie decyzji ostatecznej.	Wybór dziedziny kształcenia zawodowego; wybór zawodu w ramach określonej dziedziny; określenie poziomu kwalifikacji zawodowych; wybór konkretnej szkoły zawodowej.

Uczenie się zawodu przez młodzież	16-25	Kształtowanie się świadomości zawodowej (wiedza, umiejętności, przyzwyczajenia, nawyki, postawy, przekonania).	Adaptacja szkolno-zawodowa; identyfikacja szkolno-zawodowa; stabilizacja szkolno -zawodowa; recepcja treści kształcenia zawodowego i ogólnego; osiągnięcia szkolno-zawodowe; interioryzacja i strukturalizacja treści kształcenia zawodowego i ogólnego; kwalifikacje szkolno-zawodowe; plany dalszego rozwoju społeczno-zawodowego.
Praca zawodowa (kwalifikowana) dorosłych	18-65/70	Kształtowanie się świadomości pracowniczej (wiedza o działaniu, umiejętności nawyki, przyzwyczajenia, postawy, osobowość zawodowo- pracownicza).	Dojrzewanie decyzji do podjęcia pracy zawodowej; adaptacja społeczno-zawodowa; identyfikacja społeczno-zawodowa; stabilizacja społeczno-zawodowa; dokształcanie się i doskonalenie społeczno-zawodowe; szczytowe osiągnięcia społeczno-zawodowe; stopniowy regres aktywności społeczno -zawodowej; wycofanie się z czynnej pracy zawodowej.
Reminiscencja zawodowa emerytów	po odejściu na emeryturę	Obrachunek minionego życia społeczno -zawodowego	Adaptacja do zmiennej sytuacji życiowej; dominacja reminiscencji i refleksji zawodowej; schyłek życia prozawodowego

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki zawodowego rozwoju człowieka

Analiza wyróżnionych okresów, rodzajów i form aktywności zawodowej rozwoju dzieci, młodzieży i dorosłych prowadzi do wniosku, że w każdym okresie zachodzą charakterystyczne i typowe dla niego zmiany w świadomości i zachowaniu się prozawodowym, zawodowym i postzawodowym człowieka. Oznacza to, że każdy z wyróżnionych okresów kończy się określonym przejawem rozwoju:

- wynikiem prozawodowego rozwoju dzieci i młodzieży w okresach preorientacji i orientacji zawodowej jest dojrzałość psychiczna oraz dorosłość społeczna absolwentów gimnazjów, umożliwiającą trafny, uzasadniony oraz odpowiedzialny wybór zawodu i szkoły średniej; ten rodzaj wyniku nazywam **dojrzałością społeczno-zawodową młodzieży**,
- wynikiem uczenia się przez młodzież wybranego zawodu są jej sukcesy szkolno-zawodowe; ten rodzaj wyników nazywam **sukcesami szkolno-zawodowymi uczniów (studentów)**,

- wynikiem pomyślnego zakończenia nauki zawodu jest uzyskanie świadectwa i dyplomu uprawniającego do wykonywania wyuczonego zawodu; ten rodzaj wyniku określam mianem **kwalifikacji zawodowych absolwentów szkół zawodowych**,
- wynikiem pomyślnie przebiegającej adaptacji, identyfikacji i stabilizacji zawodowej młodych pracowników w okresie ich pracy zawodowej jest ich społeczno-zawodowa przydatność do pracy; ten rodzaj wyników nazywam **przydatnością do pracy absolwentów szkół zawodowych**,
- wynikiem pomyślnego funkcjonowania pracowników w zakładzie pracy są ich osiągnięcia (sukcesy) społeczno-zawodowe, związane ściśle z doskonaleniem się, doskonaleniem i samodoskonaleniem społeczno-zawodowym; ten rodzaj wyników określam mianem **sukcesów społeczno-zawodowych pracowników**,
- wynikiem pełnego rozwoju zawodowego pracowników są ukształtowane ich cechy osobowości zawodowej jako obywateli i pracowników; ten rodzaj wyników nazywam **osobowością zawodową pracownika**.

Każdy okres zawodowego rozwoju człowieka „zamyka” szczególnego rodzaju zmiany będące „wynikiem rozwojowym”, przybierającym coraz to wyższe formy jakościowe.

Metody naukowych badań zawodowego rozwoju człowieka

Zdaniem T. Tomaszewskiego (*Wstęp do psychologii*, 1967, ss. 23-30) dowodzenie twierdzeń naukowych polega na ich uzasadnianiu i sprawdzaniu, a to wymaga stosowania wiarygodnych metod badawczych. Sprawdzanie twierdzeń naukowych polega na potwierdzeniu wynikających z nich konsekwencji. Podstawą twierdzeń naukowych jest powtórzenie tych samych badań na innym materiale.

Zawodowy rozwój człowieka i różne jego aspekty można badać metodami sprawdzonymi i opisanymi w literaturze metodologicznej (np. K. Czarnecki (red.), *Metodologia i metody badań psychologicznych*, 1980). Takimi są metody: obserwacyjna, eksperymentalna, ankietowa, wywiadu i rozmowy, testowa, kwestionariuszowa, introspekcyjna, analizy wytworów działania, analizy dokumentacji (szkolnej, pracowniczej), statystyczna, socjometryczna. Przy pomocy każdej z wymienionych metod badań można uzyskać potrzebny materiał empiryczny do analizy ilościowo-jakościowej badanego zagadnienia. Sądzę – na podstawie własnych doświadczeń badawczych – że najbardziej miarodajne w badaniu jakościowych zmian zawodowego rozwoju człowieka są dwie metody:

- profesjograficzna,
- analizy i oceny wytworów działania człowieka.

1. Metoda profesjograficzna.

Trzy terminy: „profesjografia”, „metoda profesjograficzna” i „profesjogram” wymagają uściślenia, żeby dalsza treść tego podrozdziału była lepiej rozumiana. Termin „profesjografia” jest definiowany jako:

- opis zawodu (profesja = fach, zawód, rzemiosło i grapho = piszę),
- opis przebiegu pracy (zatrudnienia w jednym lub różnych zakładach),
- opis zawodowego rozwoju jednostki wykonany przez nią samą. Jest to „życiorys zawodowego rozwoju” określonej osoby.

Moim zdaniem trzecie rozumienie terminu „profesjografia” jest najtrafniejszym odbiciem istoty metody profesjograficznej. Ale „metoda profesjograficzna” to przede wszystkim sposób prowadzenia badań naukowych w celu uzyskania materiału naukowego do analizy i ustalenia faktów naukowych, dotyczących zawodowego rozwoju człowieka i jego różnych aspektów. Termin „profesjogram” oznacza „zawodowy życiorys” lub inaczej „życie i rozwój zawodowy” jednostki. „Profesjogram” to napisany „zawodowy życiorys” jednostki, w którym zawarte są konkretne czynniki (warunki) i wyznaczniki jej zawodowego rozwoju, poczynając od pierwszych (najwcześniejszych) myśli, marzeń i wyobrażeń, aż do uzyskania pełnych kwalifikacji i kompetencji pracowniczych.

Metoda profesjograficzna posiada swoją podbudowę teoretyczną opartą na „biografii ogólnej” oraz „metodzie biograficznej”, którą opracował i opisał prof. J. Pieter (*Biografia ogólna. Wstęp do nauki o życiu ludzkim*, 1946). Korzenie tej metody tkwią w „biografistyce”, która rozwinęła się w Polsce szczególnie mocno w socjologii (J. Szczepański *Użytkowanie dokumentów osobistych w psychologii społecznej (Szkic informacyjny)*). „Przegląd Socjologiczny” 1949, tom 10). W psychologii metodę tę próbowali wykorzystać S. Szuman, J. Pieter, H. Weryński (*Psychologia światopoglądu młodzieży*, 1933). Autor tego opracowania wykorzystywał metodę profesjograficzną, zwaną „autobiografią ukierunkowaną” w gromadzeniu „profesjogramów” od studentów uczelni wyższych i junaków Ochotniczych Hufców Pracy (K. Czarnecki, *Metoda autobiograficzna [w:] Metodologia i metody badań psychologicznych*, 1980 (pod red. K. Czarneckiego, część II, rozdział VII). Zebrałem 210 „profesjogramów”! Pozwoliły one „zinventoryzować” szeroką problematykę zawodowego rozwoju człowieka i ustalić główne kierunki, czynniki i wyznaczniki oraz tzw. „drogi zawodowego rozwoju” badanych osób. Na podstawie własnych doświadczeń w stosowaniu metody profesjograficznej stwierdzam z całą naukową odpowiedzialnością, że jest ona jedną z najlepszych metod, pozwalających na „całościowe widzenie” procesu, warunków i wyników zawodowego rozwoju człowieka.

2. Metoda analizy i oceny wytworów działania człowieka.

Powiedzenie: „Pokaż mi swoje wytwory, a ja ci powiem, kim ty jesteś i co jesteś wart” posiada swoje głębokie uzasadnienie, gdyż każdy wytwór myślenia

czy działania praktycznego jest odbiciem cech osobowości jednostki. Oznacza to, że poprzez analizę konkretnych wytworów działania możemy określić zainteresowania zawodowe, zdolności i uzdolnienia zawodowe (kierunkowe), cechy charakteru i temperamentu, cenione wartości i motywację działania dzieci, młodzieży i dorosłych (Z. Skorny, *Metody badań i diagnostyka psychologiczna*, 1974, rozdz. IV). Metodę tę stosowali z wielkim powodzeniem studenci Uniwersytetu Śląskiego prowadzący badania osobowości uczniów pod moim kierunkiem, wykonując prace magisterskie.

Teorie zawodowego rozwoju człowieka

W literaturze psychologicznej, pedagogicznej i socjologicznej przedstawiono szereg naukowych teorii o życiu, rozwoju i działaniu człowieka. Są opisane „teorie duże” i „teorie małe”, „teorie ogólne” i „teorie szczegółowe”. Znaczna część tych teorii: dużych i małych, ogólnych i szczegółowych dotyczy również zawodowego rozwoju człowieka.

Do ogólnych teorii zawodowego rozwoju człowieka zaliczam następujące: teorię czynności ludzkich T. Tomaszewskiego (*Aktywność człowieka* [w:] Maruszewski M., Reykowski J., Tomaszewski T., *Psychologia jako nauka o człowieku*, 1966); teorię podziału pracy ludzkiej S. Widerszpila (*Socjologia w zakładzie pracy*, 1973); teorię potrzeb ludzkich K. Obuchowskiego (*Psychologia dążeń ludzkich*, 1965).

Szczegółowe teorie zawodowego rozwoju człowieka dzielą się na cztery duże grupy:

- **teorie wyboru zawodu** (teoria cech człowieka, teoria potrzeby, teoria wydatkowania energii, teoria wyboru i decyzji);
- **teorie uczenia się zawodu** (teoria odruchów warunkowych, teoria czynności, teoria operacjonizmu);
- **teorie pracy zawodowej** (teoria satysfakcji z pracy, teoria harmonii z otoczeniem społecznym, teoria zachowań zawodowych);
- **teorie ciągłości zawodowego rozwoju człowieka** (teoria ciągłości rozwojowej, teoria miejsca i przestrzeni zawodowej człowieka w podziale pracy ludzkiej).

Sądzę, że mało jest znany zarys „teorii miejsca i przestrzeni zawodowej człowieka w podziale pracy ludzkiej” mojego autorstwa (*Psychologia zawodowego rozwoju człowieka*, 1998), dlatego tej teorii poświęcam nieco więcej miejsca.

Analiza teorii wyboru zawodu, uczenia się zawodu, pracy zawodowej oraz dynamicznej teorii D.E. Supera prowadzi do wniosku, że istnieje pilna i uzasad-

niona potrzeba opracowania ogólnej teorii zawodowego rozwoju obejmującej całe życie człowieka. Najpierw objaśniam terminy zawarte w nazwie teorii, a następnie przedstawiam podstawowe jej twierdzenia.

Termin „miejsce” ma bardzo szeroki zakres znaczeniowy, definiowany jest jako (M. Szymczak (red.) Słownik języka polskiego 1979, tom. 2, s. 157-158):

- wolna przestrzeń, którą można zająć i wypełnić,
- część określonej przestrzeni, z którą coś się dzieje lub dzieło,
- miejsce pracy człowieka, zatrudnienia, zakład, stanowisko robocze,
- prawidłowy lub nieprawidłowy układ przedmiotów oraz ludzi wobec siebie,
- prawidłowy lub nieprawidłowy układ ludzi wobec swoich zadań, działań, odpowiedzialności,
- zmienność terytorialna człowieka, zmienność miejsca pobytu i pracy,
- ograniczony wycinek przestrzeni, np. przy kierownicy, przy biurku,
- pozycja jednostki w grupie, brygadzie, w zespole składającym się z osób podobnych (ranga, rola, funkcja, stanowisko),
- proces ubiegania się o zajęcie określonego miejsca w życiu społecznym ludzi.

Podane definicje „miejsca” wiążą się w większym lub mniejszym stopniu z życiem, rozwojem i działaniem człowieka, szczególnie zaś ujęcia akcentujące „wolną przestrzeń”, którą można zająć i wypełnić oraz „przestrzeń”, o którą trzeba walczyć, aby ją zająć i wypełnić.

Termin „przestrzeń” odnoszę nie tylko do otoczenia geograficzno-biologicznego, ale przede wszystkim do miejsca człowieka w społecznych układach grup, czyli do „przestrzeni ludzkiej, zawodowej”. Określenia: „wolna przestrzeń”, „miejsce pracy zawodowej”, „układ ludzi i przedmiotów”, „układ ludzi wobec zadań”, „pozycja jednostki w grupie”, „proces ubiegania się o zajęcie miejsca w życiu społecznym i zawodowym” dobrze ilustrują „miejsce i przestrzeń człowieka” w społecznych układach stosunków, zachowań oraz zadań życiowych i zawodowych. „Miejsce i przestrzeń zawodowa” stanowią nieodłączne elementy oraz wyznaczniki rozwoju, życia i działania człowieka.

„Miejsce” i „przestrzeń życiowa i zawodowa” związane są z człowiekiem „na stałe”, od poczęcia aż do kresu życia:

- poczęte dziecko zajmuje swoje miejsce i przestrzeń w łonie matki (9 miesięcy),
- noworodek zajmuje swoje miejsce i przestrzeń w inkubatorze lub łóżeczku (3 miesiące życia),
- niemowlę zajmuje swoje miejsce i przestrzeń w domu rodzinnym lub żłobku (1-3 rok życia),
- dziecko w wieku przedszkolnym zajmuje swoje miejsce i przestrzeń w sali zabaw, przy stoliku, na leżaku (3- 6 rok życia),

- uczeń szkoły podstawowej zajmuje swoje miejsce i przestrzeń w klasie, w ławce, w grupie rówieśniczej (7-13 rok życia),
- uczeń gimnazjum zajmuje swoje miejsce i przestrzeń w klasie, pracowni (14 – 16 rok życia),
- uczeń zasadniczej szkoły zawodowej zajmuje swoje miejsce i przestrzeń w klasie szkolnej, pracowni, w warsztacie zajęć praktycznych (17 – 18 rok życia),
- uczeń liceum profilowanego zajmuje swoje miejsce i przestrzeń w klasie, pracowni, przy komputerze,
- absolwenci szkół zawodowych zajmują miejsca i przestrzeń społeczno-zawodową w zakładach pracy, na konkretnych stanowiskach roboczych (18 – 65/66 rok życia),
- emeryci i renciści zajmują swoje miejsce i przestrzeń w domu rodzinnym, w domu starców lub w zakładach pracy chronionej.

Człowiek stopniowo, wraz ze wzrostem i rozwojem społecznym zajmuje swoje – zmieniające się – miejsca i przestrzenie (w żłobku, przedszkolu, szkole, zakładzie pracy). Można zatem wyróżnić „przestrzeń zabawową” dzieci; „przestrzeń szkolną” uczniów i studentów; „przestrzeń pracowniczą” dorosłych pracujących; „przestrzeń bezrobotnych i bezdomnych”, „przestrzeń wypoczynkową” emerytów; „przestrzeń wieczną” nieżyjących.

Życie człowieka jest „uwikłane” w miejsca i przestrzenie życiowe i zawodowe, bo... inaczej być nie może i od nich zależy też rozwój jednostki. Ten oczywisty i obiektywny fakt zajmowania przez człowieka miejsca oraz wypełniania przestrzeni życiowej i zawodowej prowadzi do równie oczywistego i obiektywnego wniosku, że człowiek „ze swej natury” zajmuje „ludzkie miejsce”, „ludzką przestrzeń” i „ludzką pracę” w „ludzkim świecie”.

Rozpatrując „miejsce i przestrzeń życiową i zawodową” z punktu widzenia ich układu i zadań wobec siebie, mamy do czynienia z sytuacjami, które w języku potocznym i języku „kadrowym” określa się następująco: „właściwy człowiek na właściwym miejscu”, „niewłaściwy człowiek na niewłaściwym miejscu”, „właściwy człowiek na niewłaściwym miejscu”.

W pierwszym przykładzie chodzi o zgodność poziomu kwalifikacji zawodowych i cech osobowości jednostki z zadaniami, obowiązkami oraz odpowiedzialnością za ich pozytywną realizację. Oznacza to, że cechy osobowe i osobowościowe jednostki są zbieżne z cechami wymaganymi przez dany zawód i stanowisko pracy.

W drugim przykładzie jednostka „nie dorasta” do zadań, jakie powinna spełniać na określonym stanowisku pracy. Ma ona wyraźnie niższe lub wyższe od potrzebnych kwalifikacje zawodowe oraz rozbieżne z oczekiwanymi cechy osobowości i cechy zawodu. Niższe kwalifikacje zawodowe powodują stany napięć i lęk

przed zadaniami. Wpływają często na stan nerwicowości, podniecenia, opryskliwość w kontaktach z innymi współpracownikami, sprzyjają ucieczkom od zadań trudnych. Kwalifikacje wyższe niż potrzeby stanowiska pracy również oddziałują negatywnie na zachowanie się pracownika, ma on bowiem wówczas świadomość tego, że się „marnuje” i „tępieje” w danym miejscu pracy.

W trzecim przykładzie istnieje całkowita rozbieżność poziomu kwalifikacji i cech osobowych ze stanowiskiem pracy oraz cechami, jakich ono wymaga. Mówi się o takim pracowniku, że jest dobry, ale nie na tym stanowisku.

„Idealne dopasowanie” jednostki do zawodu i stanowiska pracy jest praktycznie nieosiągalne. Wiąże się to zarówno z procesem zmienności rozwojowej cech człowieka (np. rutyna, nawyki, przyzwyczajenia, osłabienie pamięci, psychomotoryki, koncentracji uwagi, sprawności myślenia), jak i ze zmiennością zawodu oraz miejsc pracy.

Definicja „miejsc” jako „wycinka przestrzeni” odnosi się do tego miejsca i tej przestrzeni, które zajmuje człowiek w procesie rozwoju (np. uczeń w szkole, pracownik w zakładzie pracy). Natomiast definicja „miejsc” jako „procesu prowadzącego do zajęcia określonej pozycji w życiu społecznym” określa miejsce, jakie zajmuje jednostka w grupie roboczej (robotnik, technik, inżynier, brygadzysta, mistrz, kierownik, dyrektor). Definicje terminów „miejsce” i „przestrzeń” człowieka akcentują fakt, że zajmuje on zawsze określone, często „wywalczone” miejsce i przestrzeń fizyczną, a wraz z nią miejsce i przestrzeń życiową i zawodową.

Jakie zatem są główne twierdzenia „teorii miejsca i przestrzeni życiowej i zawodowej człowieka w podziale pracy ludzkiej”? Jest ich kilkanaście. Są one ściśle ze sobą powiązane, wzajemnie się dopełniają, dając „obraz” teoretycznych podstaw zawodowego rozwoju człowieka w ciągu całego jego życia. Oto twierdzenia podstawowe:

- człowiek, niezależnie od wieku, środowiska i sytuacji zajmuje zawsze i wszędzie, przez całe życie określone miejsca i przestrzenie życiowe oraz zawodowe w podziale ról, zadań, pracy, zawodów, stanowisk, funkcji;
- zawód człowieka jest zespołem czynności wyuczonych i wyspecjalizowanych; wyznacza i określa miejsce jednostki w podziale pracy;
- miejsca i przestrzenie życiowe oraz zawodowe zmieniają się wraz z rozwojem człowieka, stanowiąc ważny „czynnik napędowy” zawodowego rozwoju;
- zmiany miejsc i przestrzeni uzależnione są od dwóch zespołów czynników: podmiotowego i przedmiotowego, tj. od „jakości jednostki” oraz istniejących warunków społeczno-gospodarczych, kulturowych i politycznych w danym kraju;
- określone miejsca i przestrzenie jednostka zajmuje głównie dzięki własnej, świadomej i celowej aktywności prozawodowej i zawodowej;
- szczególnie doniosłe znaczenie w zawodowym rozwoju jednostki mają

miejsca i przestrzenie w szkole podstawowej i gimnazjum (pozycja ucznia w klasie, poziom osiągnięć szkolnych, zainteresowania kierunkowe, zdolności i uzdolnienia kierunkowe, motywacja uczenia się); szkole zawodowej (sukcesy w uczeniu się zawodu – teorii i praktyki); w wyższej uczelni (kierunek studiów), a także w zakładzie pracy (wyuczony i wykonywany zawód, satysfakcja z pracy, dokształcanie się oraz doskonalenie i samodoskonalenie zawodowe, osobowościowe);

- psychiczne właściwości jednostki stanowią wyznacznik zawodowego rozwoju, jeżeli „manifestują się” „tu i teraz” , w konkretnych: prozawodowych i zawodowych miejscach, czasie, warunkach i sytuacjach;

- w kolejno zajmowanych miejscach i przestrzeniach jednostka kształtuje swoją osobowość prozawodową oraz zawodową, a szczególnie takie cechy jak: nastawienie prozawodowe, wyobrażenie prozawodowe; wiedza prozawodowa i zawodowa; czynności prozawodowe i zawodowe; motywacja do podejmowania nauki w określonej dziedzinie, zawodzie, specjalności i specjalizacji oraz w określonej szkole; trafność decyzji wyboru zawodu i szkoły; motywacja do uczenia się wybranego zawodu; motywacja do podejmowania pracy zawodowej, szczególnie w wyuczonym zawodzie i zakładzie pracy; motywacja osiągania wysokich wyników w pracy zawodowej; motywacja racjonalizacji pracy zawodowej;

- miejsca i przestrzenie są względnie stałe cyklicznie (czas pobytu ucznia w szkole zawodowej, czas pracy zawodowej wymagany do przejścia na emeryturę);

- w określonych miejscach i przestrzeniach społeczno-zawodowych oraz czasie i sytuacjach jednostka realizuje swoje aspiracje prozawodowe i zawodowe, dążenia oraz plany życiowe i zawodowe;

- realizacja siebie odbywa się zawsze w konkretnym kraju, regionie, środowisku społeczno-zawodowym i kulturowym, w konkretnej szkole, zakładzie pracy, a więc zawsze w konkretnych miejscach i przestrzeniach społeczno-zawodowych;

- jednostka rozwija się prozawodowo i zawodowo poprzez: motywację wyboru zawodu i szkoły; trafną decyzję wyboru zawodu i szkoły; adaptację do warunków oraz wymagań zawodu i szkoły zawodowej; identyfikację z wybranym zawodem i szkołą zawodową; stabilizację w wybranym zawodzie i szkole; osiągane sukcesy szkolno-zawodowe; kwalifikacje szkolno-zawodowe; motywację podejmowania pracy zawodowej; adaptację społeczno-zawodową w miejscu pracy; identyfikację społeczno-zawodową z wyuczonym zawodem i pracą; stabilizację społeczno-zawodową w zawodzie i miejscu pracy; sukcesy społeczno-zawodowe w miejscu pracy; przygotowanie się do godnego odejścia na emeryturę; aktywne życie społeczno-zawodowe na emeryturze;

- względnie stałe miejsca i przestrzenie stwarzają jednostce poczucie bezpieczeństwa społecznego, ekonomicznego i rozwojowego oraz odrębności, indywidualności i osobistej wartości;
- społeczne bezpieczeństwo i poczucie własnej wartości zostaje zawsze zaburzone w przypadku utraty stabilności w pracy zawodowej dorosłych;
- określone miejsca i przestrzenie są podstawowym wyznacznikiem wizji zawodowego rozwoju jednostki i jej życia społeczno-zawodowego w grupie zawodowej;
- w sytuacji rozbieżności parametrów miejsca i przestrzeni z oczekiwaniami, dążeniami i aspiracjami oraz planami życiowo-zawodowymi jednostki następuje celowa, wymuszona zmiana miejsca i przestrzeni na inne, np. dochodzi do zmiany zawodu, zmiany miejsca pracy, zmiany kraju zamieszkiwania;
- miejsca i przestrzenie mogą się zmieniać również ze względu na postęp naukowo-techniczny, technologiczny, ekonomiczny oraz cywilizacyjny;
- jednostka o szczególnie korzystnych predyspozycjach psychofizycznych zmienia się szybciej nie tylko sama, ale również zmienia swoje otoczenie społeczno-zawodowe i kulturowe;
- zmiany, jakie zachodzą w świadomości oraz zachowaniu się prozawodowym i zawodowym jednostki, pojawiają się głównie dzięki miejscom i przestrzeniom, w których ona się znajduje, a także dzięki jej osobistej aktywności w tych miejscach i przestrzeniach;
- miejsca i przestrzenie życiowe oraz zawodowe każdego człowieka są nieodłącznym składnikiem i atrybutem jego życia, rozwoju, działania, jak również powodzeń czy niepowodzeń zawodowych oraz życiowych.

Wszystkie twierdzenia odnoszą się do każdego człowieka, zarówno do ludzi młodych, wybierających dla siebie określone zawody, uczących się wybranych zawodów w różnych typach szkół (zasadniczych, średnich, wyższych), jak i do dorosłych pracujących w różnych zawodach i zakładach pracy. Bez określonych miejsc i przestrzeni życiowych i zawodowych, w jakich żyje, rozwija się i działa człowiek, jego rozwój ogólny, a szczególnie zawodowy jest trudno wyobrażalny i praktycznie niemożliwy. Oznacza to, że nie „same zainteresowania”, „same zdolności i uzdolnienia”, „same aspiracje zawodowe”, „sama motywacja działania”, „sam plan życiowo-zawodowy” wyznaczają kierunek i pułap zawodowego rozwoju człowieka, lecz również – a być może w stopniu wyraźniejszym od cech podmiotu – jego miejsca i przestrzenie życiowe i zawodowe, w których przykładowo wyróżnione cechy i właściwości człowieka mogą się rozwijać, ujawniać, ukierunkowywać, funkcjonować, doskonalić. Wszyscy uczący się zawodu i pracujący poszukiwali „swoich szkół” i „swoich miejsc pracy”, czyli swoich miejsc i przestrzeni zawodowych. Osoby, które zmieniały swoje miejsca pracy (bez tzw. przyczyn obiektywnych – zwolnienia), i które odeszły z wybranych wcześniej

szkół zawodowych, po prostu źle wybrały swoje miejsca i przestrzenie życiowe oraz zawodowe.

Przedstawiony tu zarys teorii zawodowego rozwoju człowieka wymaga jeszcze dalszych uszczegółowień, rozwinięcia oraz naukowej dyskusji. Liczę na to, że uczeni (psycholodzy, pedagodzy, socjolodzy) wniosą swoje konstruktywne myśli do zarysu „teorii miejsca i przestrzeni zawodowej człowieka w podziale pracy ludzkiej”.

SUMMARY

Theoretical basis of man's professional development

The study presents the original concept of distinguishing and describing one of the important categories in man's development, that is man's professional development. Theoretical and methodological basis of the category have been presented: man's professional development as a genuinely existing fragment of objective reality, which is the subject of scientific cognition and which is examined by psychologists, educationalists and sociologists. The following issues have been described: The essence of profession and man's professional development; conditions; process and results; typical research methods and the original concept (place and man's professional sphere in man's work division) of man's professional development.

Bibliografia:

1. Czarnecki K., *Metodologia i metody badań psychologicznych*, Katowice 1980.
2. Czarnecki K., *Psychologia zawodowego rozwoju człowieka*, Kraków 1998.
3. Koczniewska-Zagórska L., Nowacki T.W, Wiatrowski Z., *Słownik pedagogiki pracy*, Warszawa 1986.
4. Obuchowski K., *Psychologia dążeń ludzkich*, Warszawa 1965.
5. Pieter J., *Biografia ogólna. Wstęp do nauki o życiu ludzkim*, Kraków 1946.
6. Skorny Z., *Metody badań i diagnostyka psychologiczna*, Wrocław 1974.
7. Szuman S., Pieter K.J., Weryński H., *Psychologia światopoglądu młodzieży*, 1933.
8. Szczepański J., *Użytkowanie dokumentów osobistych w psychologii społecznej*, „Przegląd Socjologiczny”, 1949, tom 10.
9. Szymczak M. red., *Słownik języka polskiego*, PWN, Warszawa 1978-1981.
10. Tomaszewski T., *Psychologia jako nauka o człowieku*, Warszawa 1966.
11. Tomaszewski T., *Wstęp do psychologii*, Warszawa 1967.
12. Widerszpil S., *Socjologia w zakładzie pracy*, Warszawa 1973.