

Kazimierz M. Czarnecki
Wyższa Szkoła Pedagogiczna
Towarzystwa Wiedzy Powszechnej
Warszawa

TEORETYCZNE PODSTAWY ZAWODOWEGO ROZWOJU CZŁOWIEKA

Wprowadzenie

W literaturze naukowej przedstawiono szereg teorii rozwoju człowieka, a szczególnie różnego rodzaju jego uwarunkowań. Wybrałem cztery ogólne i kilka szczegółowych teorii, których prezentowanie w tym opracowaniu uznaję za uzasadnione. Myślę, że teorie: energetyzmu życia ludzkiego, potrzeb ludzkich, czynności ludzkich, podziału pracy ludzkiej, są najwyraźniej związane z rozwojem i życiem zawodowym człowieka.

Łatwo też zauważyć, że są to teorie o charakterze biologicznym, psychologicznym oraz socjologicznym. Ze względu na ograniczoną objętość opracowania przedstawiam podstawowe twierdzenia tych teorii bez szerszego rozwinięcia, odsyłając Czytelnika do cytowanej literatury.

A. OGÓLNE TEORIE ZAWODOWEGO ROZWOJU CZŁOWIEKA

1. Teoria energetyzmu życia ludzkiego

Zagadnienie energetycznych podstaw życia, rozwoju i działania ludzkiego opisywane jest nie tylko przez biologów, ergonomistów, ale również przez psychologów, pedagogów i socjologów. Szczególnie klarowny obraz tej problematyki i zarazem teorii przedstawił J. Pieter¹, jak również J.W. Dawid oraz W. Szewczuk. Podstawowe twierdzenia tej teorii przedstawiam według J. Pietera, który twierdzi, że:

¹ J. Pieter, *Sporne problemy psychologii*, Warszawa 1969, s. 330 i dalsze.

- człowiek jest układem energetycznym,
- zjawiska życia stanowią wypadkową wielu czynników i procesów,
- życie ludzkie przejawia się w postaci określonej aktywności,
- aktywność życia ludzi warunkowana jest energetycznie,
- określona energia daje ludziom napęd do działania,
- pojęcie energetyzmu służy głównie do określania równoważności i prawidłowości przemian,
- o energiach aktywności ludzkiej można mówić wtedy, jeżeli stwierdzalne są równoważności przemian w organizmie w zakresie jego czynności przystosowawczych do podniet, do sytuacji stanowiących ich układ oraz do warunków środowiskowych,
- energetyzm w psychologii odnosi się głównie do zmian dotyczących czynności przystosowawczych człowieka do otoczenia,
- zmiany przystosowawcze, warunkowane energetycznie, są mierzalne,
- energetyczne podstawy aktywności ludzkiej mają charakter „napędowy” oraz „kierunkowy” lub „sygnałowy”,
- energetyczne podstawy życia ludzi sprowadzają się ostatecznie do wywoływania zmian i wpływania na trwałość zachowań społecznych,
- energie występują w różnych postaciach: fizycznej, chemicznej, fizjologicznej, psychicznej oraz społecznej,
- energie psychiczne powstają z energii chemicznej, z procesu metabolizmu podstawowego, przekształcając się w coraz to inny rodzaj energii, jako kolejne jej szczeble: witalność i ogólny stan zdrowia – potrzeby witalne; siły kierunkowe i oporowe – energie podstawowych wzruszeń – energie różnych namiętności i dążeń – energie rozumu i osobowości,
- napęd życia powstaje poprzez chemiczne przemiany produktów w organizmie, a kierunek tego napędu wyznaczają cechy dziedziczne zawarte w kodzie genetycznym,
- stopień i rodzaj metabolizmu podstawowego wyznaczają nieprzekraczalne ramy wszystkich innych energii życiowych, w tym głównie energii kierunkowych – psychicznych,
- proces przekształceń jednego rodzaju energii: chemicznej w fizjologiczną, a fizjologicznej w psychiczną, nie jest dotychczas zbadany dokładnie,
- energie psychiczne ujawniają się głównie w zachowaniach ludzkich, takich jak np. fantazjowanie, pamięć, wzruszenia, strach, gniew, śmiech, radość, smutek, depresja, uczenie się, zamiłowanie, działanie,
- psycholodzy i pedagodzy uprawnieni są do posługiwania się pojęciem energii psychicznej. Są uprawnieni do korzystania z teorii energetyzmu życia, rozwoju i działania ludzi.

W świetle twierdzeń teorii energetyzmu życia uznają, że zawodowy rozwój człowieka jest jednym, nieprzerwanym pasmem wydatkowania energii, zarówno

podstawowej, jak i kierunkowej – psychicznej. Tak np. uczeń szkoły górniczej wydatkuje dwa rodzaje energii: psychiczną, ucząc się teoretycznych przedmiotów zawodowych i ogólnokształcących, oraz psychofizyczną i fizyczną, ucząc się praktycznych umiejętności zawodowych. Górnik podziemnej eksploatacji złóż węgla kamiennego wydatkuje energię fizyczną, psychofizyczną i psychiczną. Podkreślić trzeba to, że rozdzielanie energii fizycznej od energii psychicznej w działaniu ludzi jest rzeczą trudną. Dlatego też uważam, że najstuszniej jest mówić o wydatkowaniu energii psychofizycznej, gdyż w najprostszych nawet pracach bierze udział nasze myślenie, a przy wykonywaniu prac umysłowych bierze udział cały szereg czynności fizycznych, jak np. pisanie na komputerze prac naukowych. W teoretycznych podstawach zawodowego rozwoju szczególne znaczenie mają te twierdzenia teorii energetyzmu życia, rozwoju i działania ludzi, które akcentują istnienie i przejawy energii kierunkowych – psychicznych, które widoczne są np. w zainteresowaniach, zdolnościach, motywacji i decyzji wyboru zawodu; w uczeniu się podstaw teoretycznych i praktycznych zawodu; w wykonywaniu kwalifikowanej pracy zawodowej; w racjonalizacji pracy; w aktywnym i racjonalnym odpoczynku po pracy.

2. Teoria potrzeb ludzkich

Z energetyzmem życia, rozwoju i działania ludzi wiąże się ściśle ich potrzeby. Podstawowe założenia teorii potrzeb ludzkich sformułowali: J.E. Murray 1968; K. Obuchowski 1965; J. Pieter 1946 i 1972; T. Kocowski 1978. Główne twierdzenia teorii potrzeb ludzkich opieram na pracach K. Obuchowskiego², który pisze tak:

- potrzeba to właściwość osobnika X sprawiająca, że osobnik X bez przedmiotu Y nie może normalnie funkcjonować,
- napięcie, jakie powstaje w organizmie na skutek braku zaspokojenia określonej potrzeby, jest składnikiem procesu zaspokajania potrzeb,
- szczególnymi rodzajami potrzeb są fizjologiczne, seksualne, poznawcze, kontaktu emocjonalnego oraz sensu życia,
- brak przedmiotów zaspokajających potrzeby ludzkie wywołuje zakłócenie równowagi wewnętrznej człowieka,
- każdy człowiek potrzebuje tych warunków, bez których nie może prawidłowo funkcjonować, to jest w pełni wykorzystać swoje zdolności w działaniu i rozwijać się,
- zróżnicowane potrzeby ludzi posiadają ścisły związek z rozwojowym charakterem życia ludzi, głównie z określonymi fazami rozwojowymi,

² K. Obuchowski, *Psychologia dążeń ludzkich*, Warszawa 1965.

- odzwierciedlanie w świadomości przedmiotu potrzeby nie jest tożsame z zachwianiem równowagi wewnętrznej, wyrażanym stanem napięcia,
- napięcie powstające przy zaburzeniach równowagi organizmu nie jest mianowane i samo przez się nie może ukierunkować zachowania,
- napięcie wewnętrzne daje początek ciągowi czynności mogących doprowadzić do zaspokojenia potrzeby,
- samo zaspokojenie potrzeby likwiduje stan napięcia, przynosi pewną ulgę psychofizyczną człowiekowi,
- zaspokojenie potrzeby zależy od wiedzy o przedmiocie potrzeby, przypadkowego zbiegu okoliczności, możliwości uzyskania przedmiotu potrzeby.

Sądzę, że trzy grupy potrzeb wybijają się na pierwsze miejsca: potrzeby bytowe, potrzeby społeczne i potrzeby psychiczne. Ich związek z rozwojem i życiem zawodowym człowieka jest oczywisty, bowiem praca jest podstawowym źródłem zarobkowania, a tym samym zaspokajania potrzeb bytowych; rozwoju grup społecznych i życia społeczno-gospodarczego; rozwoju psychiki ludzkiej, tożsamości, indywidualności i odrębności życia materialnego i duchowego każdego człowieka.

3. Teoria czynności ludzkich

Energetyzm życia i potrzeby ludzkie nie wyczerpują i nie wyznaczają pełnego procesu oraz złożoności zawodowego rozwoju człowieka. Jego podstawy ogólnoteoretyczne tkwią również w działaniach i czynnościach ludzkich. Człowiek o określonym (potencjalnym) poziomie energii i uświadomionych potrzebach, podejmuje działania kierunkowe, wyrażające się w konkretnych czynnościach. Zagadnienie czynności T. Tomaszewski podniósł do rangi teorii, znanej najbardziej w psychologii³.

Główne twierdzenia teorii czynności ludzkich dają się ująć w sposób następujący:

- aktywność organizmów żywych ma charakter zorganizowany i ukierunkowany,
- procesy zorganizowane i ukierunkowane nazywa się czynnościami,
- aktywność człowieka ma charakter czynności,
- czynności człowieka są w najwyższym stopniu zorganizowane i ukierunkowane,
- czynności zmierzają do określonego stanu końcowego,
- każda czynność zmierza do jakiegoś wyniku,
- trwały przedmiot czynności nazywa się wytworem lub produktem,

³ T. Tomaszewski, *Wstęp do psychologii*, Warszawa 1963, Rozdziały III i IV, s. 99–228.

- czynności mają charakter celowy,
- wynik czynności jest jednym z jej skutków,
- skutki inne niż wynik, na które czynność jest ukierunkowana, nazywają się skutkami ubocznymi,
- skutki uboczne o trwałym charakterze nazywają się śladami,
- cechą czynności jest pojawienie się w ich przebiegu różnych zmian wyrównawczych lub kompensacyjnych w przypadku przeszkód lub zakłóceń,
- zdolność utrzymywania przez dłuższy czas jednolitego kierunku czynności rozwija się z wiekiem i stanowi bardzo ważną cechę człowieka dorosłego,
- czynności mają określoną strukturę: modalną, formalną, funkcjonalną,
- głównymi rodzajami czynności są: wegetatywne, ruchowe (lokomocyjne, manipulacyjne, sygnalizacyjne) i umysłowe,
- sterowanie przebiegiem czynności dokonuje się dzięki krążeniu informacji, tj. jej pobieraniu, przetwarzaniu, przekazywaniu,
- w przebiegu czynności ludzkich wyróżnia się trzy główne procesy: orientacji, podejmowania decyzji, procesy wykonawcze,
- organizowanie się czynności w trakcie ich wykonywania nazywa się ćwiczeniem lub nabywaniem wprawy,
- wynikiem ćwiczenia jest umiejętność,
- przebieg czynności zależy od samego podmiotu oraz jego otoczenia,
- czynności mogą przebiegać w warunkach (sytuacjach) normalnych, optymalnych, trudnych,
- w przebiegu czynności wyróżnić można następujące typy sytuacji trudnych: deprywacje, przeciążenia, zagrożenia, utrudnienia, stres (konflikt),
- w społecznym systemie życia zbiorowego wyróżnia się trzy główne rodzaje działania ludzi: zabawę, uczenie się, pracę,
- trzy główne rodzaje działania ludzkiego różnią się między sobą zasadniczo,
- zabawa jest czynnością zmierzającą do wywołania stanu przyjemności,
- uczenie się jest czynnością zmierzającą do wywołania celowych zmian w zachowaniu się społecznym,
- praca jest społecznie zorganizowanym systemem działalności człowieka, której celem jest zaspokajanie potrzeb.⁴

Teoria czynności ukazuje złożoność działań ludzkich oraz funkcjonowanie i rozwój człowieka. Ma ona szczególne znaczenie w takich sytuacjach zawodowego rozwoju, jak np.: wybór zawodu, uczenie się zawodu, wykonywanie pracy zawodowej. Szereg twierdzeń teorii czynności jest tak uniwersalnych, że odnieść je można do wielu złożonych sytuacji zawodowego rozwoju, jak np. podejmowanie decyzji wyboru zawodu. Sądzę, że

⁴ T. Tomaszewski, *Aktywność człowieka*, [w:] M. Maruszewski, J. Reykowski, T. Tomaszewski, *Psychologia jako nauka o człowieku*, Warszawa 1966, s. 197–252.

„przydatność” teorii czynności w zawodowym rozwoju człowieka jest tak duża i zrozumiała, że można uznać ją za najbardziej znaczącą w psychologii.

4. Teoria podziału pracy ludzkiej

Wyróżnione teorie rozwoju człowieka można zasadnie określić mianem teorii podmiotowych, dotyczących głównie samego człowieka. Tymczasem wiadomo, że człowiek nie żyje, nie rozwija się i nie działa w próżni, lecz w konkretnym środowisku społeczno-kulturowym i gospodarczym. Oznacza to, że jego zawodowy rozwój odbywa się „tu i teraz”, w układzie przedmiotowych uwarunkowań. Podział pracy ludzkiej i jego teoretyczne aspekty mogą dobrze – jak sądzę – służyć jako podstawa zawodowego rozwoju człowieka. Podział pracy ludzkiej jest zjawiskiem i rzeczywistością faktyczną, nie wymagającą specjalnych dowodów, uwarunkowany wieloma czynnikami i ich wyznacznikami:

- potrzebami samego procesu pracy,
- wynajdywaniem (konstruowaniem i doskonaleniem) narzędzi pracy,
- twórczą myślą człowieka, usprawniającą proces i wyniki pracy,
- współdziałaniem, współpracą i kooperacją,
- potrzebą zwiększania produkcji, usług, twórczości,
- zdolności motywacją i decyzjami ludzi pracy, związanymi z jej wykonywaniem.

Zdaniem S. Widerszpila: „Podział pracy jest procesem wyodrębniania się różnorodnych form działalności produkcyjnej, rozmaitych rodzajów pracy, w zależności od rozwoju sił wytwórczych społeczeństwa”.⁵ W całości podziału pracy ludzkiej wyróżnia się następujące jego rodzaje:

- społeczny podział pracy, który obejmuje całe społeczeństwo pracujące,
- ekonomiczny podział pracy, uzasadniony rodzajem wytwarzania,
- zawodowy podział pracy, który obejmuje pracowników danego zakładu,
- jednostkowy podział pracy, który obejmuje pracowników określonego warsztatu,
- pionowy podział pracy, który dotyczy kadry kierowniczej oraz wykonawców określonych zadań roboczych,
- poziomy podział pracy, który obejmuje wielkie działy, gałęzie, branże, jak np. techniczna, rolnicza, leśna, naukowa, artystyczna, ekonomiczna, oświatowa, medyczna, wojskowa, duszpasterska.

Podział pracy ludzkiej widoczny jest najwyraźniej na przykładzie wyróżnionych już, istniejących i zmieniających się zawodów, specjalności, specjalizacji i czynności. Z punktu widzenia społecznego podziału pracy

⁵ S. Widerszpil (red.), *Socjologia w zakładzie pracy*, Warszawa 1973, s. 36.

człowiek pracujący określany jest mianem pracownika, zajmującego określone miejsce robocze w produkcji, usługach lub twórczości. Z punktu widzenia zawodowego podziału pracy człowiek pracujący jest określany mianem specjalisty (fachowca). Społeczno-zawodowy podział pracy dzieli ludzi na określone kategorie zawodowe, jak np. górników, nauczycieli, lekarzy. W świetle podziału pracy ludzkiej na społeczną i zawodową można – uogólniając – twierdzić tak, że jednym z istotnie ważnych czynników i wyznaczników usytuowania społecznego człowieka i jego rozwoju zawodowego jest podział pracy, który wyznacza jego miejsce i przestrzeń społeczno-zawodową.

Ogólne teorie rozwoju człowieka: energetyzm życia, rozwoju i działania; potrzeb ludzkich, czynności ludzkich, sensu życia, podziału pracy ludzkiej stanowią podstawę dotyczącą ogólnych prawidłowości rozwoju ukierunkowanego, ale nie zastępują szczegółowych teorii dotyczących trzech głównych składników tego rozwoju: wyboru zawodu, uczenia się zawodu, pracy zawodowej. Biorąc pod uwagę wyróżnione trzy składniki rozwoju zawodowego przedstawiam trzy grupy teorii szczegółowych rozwoju zawodowego dzieci, młodzieży i dorosłych. Są to: teorie wyboru zawodu, teorie uczenia się zawodu, teorie pracy zawodowej.

B. SZCZEGÓŁOWE TEORIE ZAWODOWEGO ROZWOJU CZŁOWIEKA

1. Teorie wyboru zawodu

W tej grupie na uwagę i krótkie przedstawienie zasługują następujące teorie: cech człowieka, potrzeby, wydatkowania energii, wyboru i decyzji.

1.1. Teoria cech człowieka

Teoria ta jest dość dobrze znana i opracowana w psychologii i pedagogice. Ma bogatą historię i literaturę oraz licznych zwolenników (np.: R.B. Cattell 1950; K. Czarnecki 1972; H. Eysenck 1947, 1953; E.R. Hilgard 1967; J. Nuttin 1968; B. Zawadzki 1970). Akcentowany jest w niej pogląd, że wybór i wykonywanie zawodu wymaga od człowieka określonych cech psychicznych i psychomotorycznych. Do ważnych cech człowieka zalicza się najczęściej: uzdolnienia kierunkowe, zainteresowania kierunkowe, cechy temperamentu, motywację i ogólną energię psychomotoryczną do działania. Teoria cech ma służyć głównie poradnictwu zawodowemu oraz doradcom pedagogicznym, którzy pomagają młodzieży w wyborze zawodu. Słabą stroną tej teorii jest to, że zdecydowana większość cech kształtuje się w ciągu życia, rozwoju i działania, co oznacza, że są one zmienne. F.W. Persons, analizując wybór zawodu w

światle teorii cech, doszedł do wniosku, że najważniejszymi wyznacznikami tego wyboru są: znajomość własnych możliwości oraz własnych ograniczeń i ich przyczyn; znajomość warunków powodzenia, sukcesów, perspektyw związanych z istniejącymi zawodami, szans kompensacji, poziomu ryzyka związanego z pracą w określonym zawodzie; świadomość powiązań i zależności cech podmiotu oraz cech zawodu i pracy.⁶ T. Tomaszewski, pisząc o wychowawczej roli pracy człowieka, twierdzi, że: „Wymaga ona od człowieka określonych cech i wpływa na ich kształtowanie się”.⁷ W badaniach własnych stwierdziłem istnienie typowych cech u studentów kierunków: matematyka i filologia polska. U matematyków dominowały zdolności analityczne i rachunkowe, a u filologów zdolności i zainteresowania humanistyczne.⁸ Teoria cech spełnia znaczącą rolę praktyczną, gdyż dobrze służy „opiniodawcom” przy sporządzaniu charakterystyki psychologicznej człowieka, np. nieletnich, podsądnych, przestępców, pracowników.

1.2. Teoria potrzeby

Podstawowe twierdzenia tej teorii dają się ująć następująco:

- zawody są wybierane dla realizacji określonych potrzeb człowieka,
- na wybór zawodu mają wpływ zarówno potrzeby uświadomione, jak też tylko wyraźnie wyczuwalne,
- wybór zawodu jest tym trafniejszy, im lepiej potrafimy ocenić to, w jakim stopniu spełni on nasze oczekiwania, to zaś zależy od samowiedzy, wiedzy o zawodach oraz sprawności myślenia,
- oczekiwania związane z wyborem zawodu zależą od samowiedzy (wiedzy o sobie), wiedzy o wybranym zawodzie i o zawodach w ogóle oraz sprawności naszego myślenia (poziomu sprawności myślenia),
- samowiedza oznacza świadomość własnych wymagań, odnoszących się do wybieranego zawodu oraz własnych możliwości wyuczenia się go,
- informacja o zawodach określa wymagania, jakim trzeba sprostać przy wykonywaniu określonych (w ramach zawodu) zajęć i czynności;
- informacja o zawodach pozwala antycypować satysfakcje i korzyści, jakich można się spodziewać w określonym zawodzie i danym rodzaju pracy,
- satysfakcja z pracy może wynikać bezpośrednio z wykonywanych czynności lub też z przewidywanych możliwości zaspokojenia potrzeb w przyszłości,

⁶ F.W. Persons, *Choosing a Vocation*, Boston 1969.

⁷ T. Tomaszewski, *O wychowawczej roli pracy*, „Pedagogika Pracy” 1975, nr 3, s. 29.

⁸ K. Czarnecki, *Próba poznawania cech osobowości studentów uczelni wyższej*, Katowice 1972, s. 120–122.

– jednostka wierząc w to, że zmiana wpłynie na lepsze zaspokojenie jej potrzeb, może dokonać powtórnego wyboru zawodu.⁹

Wartościową cechą tej teorii jest akcentowanie roli i znaczenia informacji o zawodach, a nie tylko znajomości własnych cech jednostki. Słabszą jej stroną jest to, że nie precyzuje ona potrzeby posługiwania się typowymi narzędziami diagnostyki w poradnictwie zawodowym, w świetle własnych założeń.

1.3. Teoria wydatkowania energii

Teoria ta w dokładnym ujęciu – określana jest jako „osobowościowa teoria wyboru kariery”. Kładzie ona szczególnie silny akcent na sposób wydatkowania energii. Oznacza to, że:

- wpływa on wyraźnie na rozwój zdolności kierunkowych,
- wpływa na formowanie się hierarchii potrzeb ludzkich,
- jest on indywidualny dla każdej jednostki ludzkiej,
- zależy on od generowanych zadatków i cech oraz pierwszych doznań, które mają charakter satysfakcji lub frustracji.¹⁰

W wydatkowaniu energii dzieci spełniają dużą rolę postawy ich rodziców: akceptująca, nadmiernej koncentracji na dziecku, unikania i lekceważenia problemów dziecka.

1.4. Teoria wyboru i decyzji

Jest ona zaliczana do rozwojowych teorii zachowań zawodowych, a jej główne założenia są następujące:

- wybór zawodu jest procesem rozwojowym i stanowi sekwencję decyzji podejmowanych na przestrzeni wielu lat życia człowieka,
- czynnikami wpływającymi na wybór zawodu są głównie wartości jednostki, czynniki emocjonalne, rodzaj i poziom wykształcenia oraz wpływ środowiska,
- kolejne fazy procesu wyboru zawodu można określić jako: fantazyjną, próbną, realistyczną,
- preferencje zawodowe wywodzą się z doświadczeń dzieciństwa i rozwijania się wraz z upływem czasu.¹¹

Teoria wyboru i decyzji E. Ginzberga okazała się dość płodną i znalazła swoje szerokie rozwinięcie w badaniach D.L. Supera.

⁹ R. Hoppeck, *Occupational Information*, New York 1976.

¹⁰ A. Roe, *The Psychology of Occupations*, New York 1964.

¹¹ E. Ginzberg, *Occupational Choice. An Approach to a General Theory*, New York 1951.

2. Teorie uczenia się zawodu

Uczeniem się człowieka i tzw. wyższych gatunków zwierząt interesowano się od bardzo dawna. Literatura na ten temat jest już dość bogata, a liczba uczonych, znawców i badaczy zagadnienia jest duża (np.: S. Baley 1958; J. Pieter 1961; H.C. V. Prihoda 1961; Lingren 1962; E.R. Hilgard i D.C. Marquis 1968; L. Bandura 1972; J. Linhart 1972; W. Budohoska i Z. Włodarski 1977; J.S. Bruner 1978; Ch. Galloway 1988; Z. Włodarski 1998). Zwracam uwagę Czytelnika tylko na te zagadnienia, które mają charakter teoretyczny i to w „przyporządkowaniu” ich do głównej idei tego opracowania. J. Linharta wyróżnia dziesięć ujęć teorii uczenia się, definiując najpierw samą istotę uczenia się ludzi. Twierdzi on, że uczenie się jest to podstawowy proces regulacji stosunków osobnika ze światem otaczającym, jako swoista, złożona postać aktywności, w której podmiot w sytuacji jedno- i wieloalternatywnej, pod wpływem zewnętrznych warunków i w zależności od wyników własnej działalności zmienia swoje zachowanie, zmierzając do określonego celu i redukując wewnętrzne napięcie w wyniku jego osiągnięcia.¹² Teorie uczenia się J. Linhart rozpatruje z różnych punktów widzenia i naświetla ich istotę. Oto główne punkty widzenia teorii uczenia się:

- 1) biologiczny: „Uczenie się człowieka nie byłoby możliwe bez dziedziczenia biologicznych predyspozycji” (s.15);
- 2) fizjologiczny: „odruch jest regularnie występującą reakcją organizmu na bodziec zewnętrzny, urzeczywistnianą za pośrednictwem układu nerwowego” (s. 15);
- 3) psychologiczny: sprowadza się głównie do zmian w zachowaniu się, „które powstają w wyniku przystosowania się jednostek do zmiennych warunków życia” (s. 16);
- 4) socjologiczne: „Umożliwia przekazywanie społecznych (produkcyjnych, naukowych, politycznych itd.) doświadczeń dorastającym pokoleniom, które je dalej rozwijają i wzbogacają” (s. 17–18);
- 5) aksjologiczny: „Człowiek w swoim rozwoju osobniczym uczy się podejmować trafne i etyczne decyzje, wybierać alternatywy prawidłowe i wartościowe etycznie!” (s. 19);
- 6) cybernetyczny: neurocybernetyczny sprowadza się do modelowania „procesów uczenia się i samoorganizacji”. „Uczenie się prowadzi do funkcjonalnego zwiększenia przepustowości kanałów mózgowych, dzięki czemu zmniejsza się możliwość popełnienia błędów przy przenoszeniu informacji” (s. 19);

¹² J. Linhart, *Procesy i struktura uczenia się ludzi*, Warszawa 1972, s. 5–6.

- 7) filozoficzny: „Gnodeologia (epistemologia) widzi w uczeniu się swoistą formę procesów poznawczych, odpowiadających pod względem informacyjnym obiektywnej rzeczywistości” (s. 20);
- 8) logiczny: „Przy uczeniu się pojęciowym punktem wyjścia powinny być stosunki między zdaniem (rachunek zdań), stosunki wewnątrz zdań (rachunek predykatywny), teoria definicji i operacje na klasach. Myślenie, które powstaje dzięki uczeniu się, jest w istocie systemem operacji” (s. 21);
- 9) pedagogiczny: „Wychowanie i nauczanie stanowią system organizowania celowych i pożądaných, z punktu widzenia potrzeb społecznych, warunków, które mają zapewnić możliwie jak najefektywniejsze przekazywanie doświadczeń społecznych” (s. 22);
- 10) terapeutyczny (psychoterapeutyczny): sprowadza się do „leczenia złego zachowania się”, przystosowania oraz zaburzeń zachowania się społecznego ludzi.

J. Linhart uważa, że potrzebna jest jednolita teoria uczenia się. By taką teorię opracować, trzeba spełnić szereg warunków, do których zalicza się: wprowadzenie jednolitego formalnego języka; zapewnienie ścisłej interdyscyplinarnej współpracy; przyjęcie kompleksowej metody badania procesów uczenia się (s. 24).

W. Budohoska wyróżnia trzy grupy teorii uczenia się: teorie poznawcze, teorie oparte na warunkowym odruchu klasycznym; teorie o charakterze instrumentalnym.¹³ W. Budohoska opisała i oceniła szczegółowo teorie opracowane przez następujących uczonych: E.C. Tolman, I.P. Pawłow, J.B. Watson, E.R. Guthrie, E.L. Thorndike, B.F. Skinner, J. Konor, C.L. Hull, N.E. Miller, K.W. Spence, O.H. Mowrer, K.W. Estes.

L. Bandura wyróżnił dwie grupy teorii uczenia się ludzi: teorie asocjacionistyczne, teorie tłumaczące uczenie się problemowe.¹⁴

W grupie pierwszej wyróżnił: teorię apercpejonizmu, teorię odruchów warunkowych, teorię konekcjonizmu. W grupie drugiej teorię pola i teorię operacjonizmu.

Biorąc pod uwagę ten fakt, że w szkołach zawodowych występują trzy główne bloki przedmiotów nauczania: ogólnohumanistyczne, zawodowe-teoretyczne oraz zawodowe-praktyczne (umiejęnościowe), przedstawiam zarysy trzech teorii: odruchów warunkowych, czynności ludzkich oraz operacjonizmu, odnosząc je jako teoretyczne podstawy uczenia się zawodowych umiejętności praktycznych.

¹³ W. Budohoska, Z. Włodarski, *Psychologia uczenia się*, Warszawa 1977, s. 291–336.

¹⁴ L. Bandura, *O procesie uczenia się*, Warszawa 1972, s. 43–110.

2.2. Teoria odruchów warunkowych¹⁵

- uczenie się polega na wytwarzaniu odruchów warunkowych,
- w wyniku wytwarzania (powstawania) odruchów warunkowych występują związki czasowe,
- wytwarzanie odruchów warunkowych wymaga czynnego stanu kory mózgowej,
- powstające procesy pobudzania i hamowania podlegają irradacji (promieniowaniu), koncentracji oraz wzajemnej indukcji,
- proces pobudzania kory mózgowej przy pomocy określonego bodźca jest w początkowej fazie „rozłany” na różne obszary kory, a przy kolejnych takich samych pobudzeniach „skupia się” we właściwej postaci i miejscu, wpływając tym samym na hamowanie ośrodków sąsiednich,
- fizjologiczny mechanizm uczenia się polega na „skoncentrowanym pobudzeniu” określonego ośrodka kory mózgowej,
- jeżeli pobudzeniu słownemu towarzyszy ruch, jakaś czynność, manipulacja, to w korze mózgowej powstają „ślady psychomotoryczne”,
- ślady o charakterze psychomotorycznym obejmujące świadomość i kontrolę, przy jej udziale, określonego ruchu stają się podstawowymi „załączkami” czynności zawodowych-ruchowych, a w konsekwencji elementarnych umiejętności zawodowych, które są doskonalone przy ich powtarzaniu,
- powstający „oddech celu”, polegający na dążeniu do opanowania określonym przedmiotem wywołującym pobudzenie, staje się podstawą psychofizjologiczną i mechaniczną opanowywania umiejętności praktycznych-zawodowych,
- umiejętności ruchowe, a w ich ramach zawodowe, stanowią ewolucyjnie najwcześniejszą formę uczenia się – jest to uczenie się poprzez praktykę i działanie,
- uczenie się umiejętności zawodowych jest zawsze związane z ruchem oraz myśleniem, kontrolującym i korygującym ruch, przynajmniej w początkowej fazie jego opanowywania.

W świetle teorii I. Pawłowa oraz szkoły behawiorystów można uzasadnić i wyjaśniać uczenie się zawodowych umiejętności praktycznych oraz ukazywać metody opanowywania określonych umiejętności (pokaz ruchu, czynności; próba pierwszego wykonania ruchu, czynności; odczuwanie oporów stawianych przez przedmiot; powtarzanie udanego działania; ćwiczenie w działaniu; doprowadzanie ruchu, czynności, działania do automatyzacji).

¹⁵ I. Pawłow, Dwadzieścia lat badań wyższej czynności nerwowej (zachowania się) zwierząt, Warszawa 1952.

2.2. Teoria czynności ludzkich:¹⁶

- wśród rodzajów czynności człowieka: wegetatywne, ruchowe (lokomocyjne, manipulacyjne, sygnalizacyjne), werbalne, umysłowe, szczególną wartość dla wyjaśniania uczenia się zawodowych umiejętności praktycznych ma opis czynności ruchowych wraz z ich szczegółowym podziałem,
- czynności manipulacyjne są typowe dla człowieka, zwłaszcza celowe i świadome oraz kontrolowane, prowadzące do osiągnięcia określonego celu,
- czynności manipulacyjne są związane z posługiwaniem się określonymi narzędziami oraz ich wytwarzaniem i przechowywaniem,
- uczenie się zawodowych umiejętności praktycznych to uczenie się czynności ruchowych: manipulacyjnych, sygnalizacyjnych, lokomocyjnych, wspieranych kontrolą umysłu – czynności umysłowych,
- opanowywanie coraz to nowych czynności zawodowych związane jest z opanowywaniem coraz to nowych czynności ruchowych i psychomotorycznych.

Twierdząc tak, że teoria czynności ludzkich może być twórczo wykorzystana szczególnie w procesie uczenia się – nauczania zawodu, w jego części umiejętnościowej, podczas opanowywania określonych operacji zawodowych, czynności i ruchów roboczych.

2.3. Teoria operacjonizmu¹⁷

- operacje są typowe dla człowieka i mają ścisły związek z jego inteligencją,
- człowiek przystosowuje się do środowiska poprzez osiągnięcie równowagi między procesami asymilacji i akomodacji,
- sensoryczne i poznawcze przystosowania się do coraz to „wyższej jakości”, związane z ogólnym rozwojem człowieka,
- człowiek od najmłodszych lat swojego życia wykonuje różnego rodzaju operacje przystosowawcze,
- od 15 roku życia jednostka opanowuje całkowicie operacje formalne, dokonując właściwych wyborów rozwiązań zadań, realizując swoje zainteresowania i coraz wyraźniej uspołeczniając się,
- działania operacyjne (umysłowe i fizyczne) stają się podstawą do opanowywania operacji zawodowych w procesie uczenia się zawodu oraz ich doskonalenia, korygowania w procesie pracy zawodowej,
- dążenie jednostki do uzyskania „równowagi przystosowawczej” odbywa się dzięki temu, że podejmuje ona działania praktyczne w procesie uczenia się zawodowych umiejętności praktycznych i stara się je opanować jak najlepiej,

¹⁶ T. Tomaszewski, *Wstęp do psychologii*, Warszawa 1963, Rozdziały: III i IV, s. 99–228.

¹⁷ J. Piaget, *Narodziny inteligencji dziecka*, Warszawa 1966.

by w ten sposób „wzmocnić” równowagę między sobą a środowiskiem społecznym, szczególnie środowiskiem zawodowym.

Nakreślona wyżej próba wykorzystania niektórych ogólnych teorii uczenia się do wyjaśniania istoty uczenia się zawodowych umiejętności praktycznych wymagać będzie jeszcze szeregu szczegółowych analiz, porównań i wnioskowania. Być może, że uda się kiedyś opracować „typową teorię” uczenia się zawodowych umiejętności praktycznych. Nie ulega wątpliwości, że takie terminy, jak: ruch, nawyk, przyzwyczajenie, manipulacja, czynność, operacja, pobudzanie, hamowanie, równowaga, działanie, będą zawsze stanowiły „cegiełki” składowe teorii uczenia się zawodowych umiejętności praktycznych.

3. Teorie pracy zawodowej

W tej grupie teorii dotyczących zawodowej pracy człowieka zasługują na podkreślenie: teoria satysfakcji z pracy, teoria zachowań zawodowych.

3.1. Teoria satysfakcji z pracy (główne twierdzenia)

Zakłada ona, że:

- praca zawodowa przynosi człowiekowi określoną satysfakcję,
- praca zawodowa przyczynia się do uzyskania dwóch rodzajów nagród: nagrody wewnętrznej oraz nagrody zewnętrznej,
- nagroda wewnętrzna polega na zadowoleniu i emocjonalnym, pozytywnym zabarwieniu własnego samopoczucia,
- nagroda zewnętrzna polega na społecznym uznaniu.¹⁸

Założenia teorii satysfakcji z pracy zawodowej są o tyle interesujące, że akcentują jeden z istotnie ważnych czynników warunkujących więź pracownika z zawodem i pracą oraz zakładem pracy.

3.2. Teoria zachowań zawodowych

Zakłada ona, że:

- wybór zawodu jest wyrazem osobowości człowieka,
- ludzie pracujący w określonym zawodzie mają podobną osobowość, tj. zbliżoną strukturę i dynamikę,
- satysfakcje zawodowe, poziom osiągnięć i stabilność zawodowa zależą głównie od zgodności, jaka zachodzi pomiędzy osobowością a środowiskiem społecznym, głównie środowiskiem pracy,

¹⁸ V.H. Vroom, *Work and Motivation*, New York 1969.

- ludzie mogą być klasyfikowani według sześciu typów: realistycznego, intelektualnego, społecznego, konwencjonalnego, przedsiębiorczego, artystycznego,
- każdy typ osobowości stara się znaleźć w najodpowiedniejszym dla siebie środowisku, tworzonym przez ludzi.¹⁹

Rodzice kształtują określony typ osobowości dziecka, tworząc pierwsze jego środowisko ludzkie i przedmiotowe, które ukierunkowuje doświadczenie i postawy prozawodowe.

Teoria zachowań zawodowych, jak wszystkie wcześniej analizowane, ma swoje plusy i minusy. Istotne jest to, że w dziedzinie zawodowego rozwoju (wyboru zawodu, uczenia się zawodu, pracy zawodowej) istnieją możliwości teoretycznych uogólnień, mniej lub więcej dokładnie tłumaczących szczegółowe zjawiska. Potrzebna jest jednak jedna i jednolita teoria zawodowego rozwoju, za pomocą której można będzie tłumaczyć i wyjaśniać całość złożonej i wieloaspektowej problematyki zawodowego rozwoju dzieci, młodzieży i dorosłych. Istnieje więc potrzeba zaproponowania teorii, która może stać się typową dla całości problematyki zawodowego rozwoju człowieka.

4. Dynamiczne teorie zawodowego rozwoju człowieka

Do tej zaliczam dwie teorie: ciągłości rozwojowej, miejsca i przestrzeni społeczno-zawodowej człowieka w podziale pracy ludzkiej.

Ze względu na ograniczoność miejsca tego opracowania przedstawiam tylko główne założenia własnego poglądu, dotyczącego teoretycznych podstaw zawodowego rozwoju człowieka (dzieci, młodzieży, dorosłych).

4.1. Teorie miejsca i przestrzeni społeczno-zawodowej człowieka w podziale pracy ludzkiej

Analiza teorii wyboru zawodu, uczenia się zawodu, pracy zawodowej prowadzi do wniosku, że istnieje pilna i uzasadniona potrzeba zarysowania nowej ogólnej teorii zawodowego rozwoju, obejmującej całe życie człowieka. Podjąłem więc decyzję zaproponowania takiej teorii, która – jak sądzę – obejmuje całość problematyki zawodowego rozwoju i życia zawodowego człowieka.

Najpierw objaśniam podstawowe terminy zawarte w nazwie teorii, a następnie przedstawiam podstawowe twierdzenia.

Termin „miejsce” ma bardzo szeroki zakres treściowy (znaczeniowy) i definiowany jest jako:

¹⁹ I.L. Holland, Making vocational choices. A theory of Careers, New Jersey 1973.

- wolna przestrzeń, którą można zająć i wypełnić ją,
- część określonej przestrzeni, z którą coś się dzieje lub działa,
- miejsce pracy człowieka, zatrudnienia, zakład, stanowisko robocze,
- prawidłowy lub nieprawidłowy układ przedmiotów i 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, zespole osób podobnych (ranga, rola, funkcja, stanowisko),
- proces ubiegania się o zajęcie określonego miejsca w życiu społecznym ludzi.²⁰

Termin „przestrzeń” odnoszę nie tylko do otoczenia geograficzno-biologicznego, ale głównie do „przestrzeni społecznej”, ludzkiej, człowieczej, tj. miejsca człowieka w społecznych układach grup. Nie ulega wątpliwości, że 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 i zadań. „Miejsce i przestrzeń” społeczno-zawodowa są nieodłącznymi elementami i wyznacznikami rozwoju, życia i działania człowieka. „Miejsce i przestrzeń” życiowa, zawodowa związane są z człowiekiem „na stałe”, przez całe jego życie, od poczęcia aż do kresu życia:

- poczęte dziecko zajmuje swoje miejsce i przestrzeń w łonie matki,
- noworodek zajmuje swoje miejsce i przestrzeń w inkubatorze lub łóżeczku szpitalnym,
- niemowlę zajmuje swoje miejsce i przestrzeń w domu rodzinnym lub żłobku,
- dziecko w wieku przedszkolnym zajmuje swoje miejsce i przestrzeń w sali zabaw, przy stoliku, na leżaku,
- uczeń szkoły podstawowej zajmuje swoje miejsce i przestrzeń w klasie w ławce, w grupie rówieśniczej,
- uczeń szkoły zawodowej zajmuje swoje miejsce i przestrzeń w klasie szkolnej, w pracowni, w warsztacie zajęć praktycznych (uczniowie szkół górniczych – w sztolni, w kopalni, na dole),
- absolwenci szkół zawodowych zajmują miejsca i przestrzeń społeczno-zawodową w zakładach pracy, na konkretnych stanowiskach roboczych,
- emeryci i renciści zajmują swoje miejsca i przestrzeń w domu rodzinnym, w domu starców lub w miejscach pracy chronionej.

Człowiek stopniowo, wraz z rośnięciem i rozwojem społecznym zajmuje zmieniające się miejsca i przestrzeń (w żłobku, przedszkolu, szkole, na studiach,

²⁰ *Słownik języka polskiego*, Warszawa 1979. Tom II, s. 157–158.

zakładzie pracy) lub też „miejsca” bezrobotnego i często bezdomnego. Można mówić o „przestrzeni zabawowej” dzieci, „przestrzeni szkolnej” uczniów i studentów, „przestrzeni pracowniczej” dorosłych pracujących, „przestrzeni wypoczynkowej” emerytów, „przestrzeni wiecznej” nieżyjących. Życie i rozwój jednostki ludzkiej jest „uwikłane” w miejsce i przestrzeń społeczno-zawodową i inaczej być nie może! Ten oczywisty i obiektywny fakt zajmowania przez człowieka miejsca i wypełniania przez niego przestrzeni społeczno-zawodowej prowadzi do równie oczywistego i obiektywnego wniosku, że człowiek ze „swej natury” rozwojowej zajmuje „ludzkie miejsce” i „ludzką przestrzeń”.

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

Pierwszy przykład wskazuje na zgodność poziomu kwalifikacji zawodowych i cech osobowości z zadaniami, obowiązkami i odpowiedzialnością za ich pozytywną realizację. Oznacza to, że cechy osobowe i osobowościowe jednostki są zbieżne z cechami zawodu i stanowiska pracy.

Drugi przykład wskazuje na sytuację, że jednostka „nie dorasta” lub „przerasta” zadania, jakie ma spełniać na określonym stanowisku pracy. Ma ona wyraźnie niższe lub wyższe od potrzebnych kwalifikacje zawodowe oraz rozbieżne cechy osobowości i cechy zawodu. Niższe kwalifikacje zawodowe powodują stany napięć i lęk przed zadaniami, wpływają często na stan nerwicowości, podniecenia, ucieczki od zadań trudnych. Opryskliwość w kontaktach z innymi współpracownikami. Kwalifikacje wyższe niż potrzeby stanowiska pracy wpływają również negatywnie na zachowanie się pracownika, na jego świadomość tego, że się „marnuje” i „tępieje” w danym miejscu pracy.

Trzeci przykład wskazuje całkowitą rozbieżność poziomu kwalifikacji i cech osobowych ze stanowiskiem pracy i cechami, jakich ono wymaga. Mówi się o takim pracowniku, że jest dobry, ale nie na tym stanowisku. „Idealne dopasowanie” jednostki do cech zawodu i stanowiska pracy jest praktycznie nieosiągalne. Wiąże się to z procesem zmienności rozwojowej cech człowieka, jak również ze zmiennością zawodu i miejsca pracy.

Jakie zatem są główne twierdzenia proponowanej teorii? Jest ich kilkanaście. Są one ściśle ze sobą powiązane, wzajemnie się dopełniają i uzupełniają, dając „obraz” teoretycznych podstaw zawodowego rozwoju człowieka w ciągu jego całego życia:

- 1) zawód człowieka jest zespołem czynności wyuczonych i wyspecjalizowanych, który wyznacza i określa miejsce jednostki w podziale pracy ludzkiej,

- 2) człowiek, niezależnie od jego wieku, środowiska i sytuacji, zajmuje zawsze i wszędzie, przez całe swoje życie, określone miejsca i przestrzenie społeczno-zawodowe, w podziale ról, zadań, pracy, zawodów, stanowisk, funkcji,
- 3) miejsca i przestrzenie społeczno-zawodowe zmieniają się wraz z rośnięciem i rozwojem człowieka i stanowią ważny w jego życiu „czynnik napędowy” zawodowego rozwoju,
- 4) zmiany miejsc i przestrzeni społeczno-zawodowej uzależnione są od dwóch zespołów czynników: podmiotowego i przedmiotowego, tj. „jakości jednostki” ludzkiej oraz istniejących warunków społeczno-gospodarczych, kulturowych i politycznych danego kraju,
- 5) określone miejsca i przestrzenie społeczno-zawodowe jednostka ludzka zajmuje głównie dzięki własnej, świadomej i celowej aktywności prozawodowej i zawodowej,
- 6) szczególnie doniosłe znaczenie w zawodowym rozwoju jednostki mają miejsca i przestrzenie społeczno-zawodowe:
 - w szkole podstawowej (pozycja ucznia w klasie, poziom osiągnięć szkolnych, zainteresowania kierunkowe, zdolności i uzdolnienia kierunkowe, motywacja uczenia się);
 - w szkole zawodowej (sukcesy w uczeniu się zawodu – teorii i praktyki);
 - w uczelni wyższej (kierunek studiów);
 - w zakładzie pracy (wyuczony i wykonywany zawód, satysfakcja z pracy, doksztalcanie się i doskonalenie oraz samodoskonalenie się zawodowe i osobowościowe),
- 7) psychiczne właściwości jednostki stanowią wyznacznik zawodowego rozwoju w tym przypadku, jeżeli „manifestują się” tu i teraz, w konkretnych prozawodowych i zawodowych miejscach, czasie, warunkach i sytuacjach,
- 8) w kolejno zajmowanych miejscach i przestrzeniach społeczno-zawodowych jednostka kształtuje swoją osobowość prozawodową i zawodową, a szczególnie takie cechy, jak: nastawienia prozawodowe, wyobrażenie prozawodowe, wiedza prozawodowa i zawodowa, czynności prozawodowe i zawodowe, motywacja podejmowania nauki w określonej dziedzinie, zawodzie, specjalności i specjalizacji oraz określonej szkole, trafność decyzji wyboru zawodu i szkoły, motywacja uczenia się wybranego zawodu, motywacja podejmowania pracy zawodowej, szczególnie w wyuczonym zawodzie i zakładzie pracy, motywacja osiągania wysokich wyników w pracy zawodowej, motywacja racjonalizacji pracy zawodowej,
- 9) miejsca i przestrzenie społeczno-zawodowe są względnie stałe cyklicznie (czas pobytu ucznia w szkole zawodowej, czas pracy zawodowej wymagany do przejścia na emeryturę),

- 10) w określonych miejscach i przestrzeniach społeczno-zawodowych oraz czasie i sytuacjach jednostka ludzka realizuje swoje aspiracje prozawodowe i zawodowe, dążenia i plan życiowo-zawodowy,
- 11) „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,
- 12) jednostka rozwija się prozawodowo i zawodowo poprzez: motywację wyboru zawodu i szkoły, trafną decyzję wyboru zawodu i szkoły, adaptację do warunków i wymagań zawodu i szkoły zawodowej, identyfikację z wybranym zawodem i szkołą zawodową, stabilizację w wybranym zawodzie i szkole, osiągnięte 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, duże sukcesy społeczno-zawodowe w miejscu pracy, przygotowanie się do godnego odejścia na emeryturę, aktywne życie społeczno--zawodowe na emeryturze,
- 13) względnie stałe miejsca i przestrzenie społeczno-zawodowe stwarzają jednostce poczucie bezpieczeństwa społecznego, ekonomicznego i rozwojowego oraz odrębności, indywidualności i osobistej wartości,
- 14) społeczne bezpieczeństwo i poczucie własnej wartości zostaje zawsze zaburzone w przypadku utraty stabilności w pracy zawodowej dorosłych,
- 15) określone miejsce i przestrzenie społeczno-zawodowe są podstawowym wyznacznikiem wizji rozwoju zawodowego jednostki i jej życia społeczno--zawodowego w grupie zawodowej,
- 16) w sytuacji rozbieżności cech miejsca i przestrzeni społeczno-zawodowej z oczekiwaniami, dążeniami i aspiracjami oraz planem życiowo-zawodowym jednostki, następuje celowa, wymuszona zmiana miejsca i przestrzeni na inną, np. zmiana zawodu, zmiana miejsca pracy, zmiana kraju,
- 17) miejsca i przestrzenie społeczno-zawodowe mogą się zmieniać nie tylko ze względu na rozbieżność cech jednostki, jej oczekiwań, dążeń, aspiracji i planów życiowo-zawodowych, ale również ze względu na postęp naukowo-techniczny, technologiczny i ekonomiczny oraz cywilizacyjny,
- 18) jednostka o szczególnie korzystnych predyspozycjach psychofizycznych zmienia się szybciej nie tylko sama, ale również zmienia swoje otoczenie społeczno-zawodowe i kulturowe,
- 19) zmiany, jakie zachodzą w świadomości i zachowaniu się prozawodowym i zawodowym jednostki, pojawiają się więc głównie dzięki miejscom i przestrzeniom społeczno-zawodowym oraz jej osobistej aktywności w tych miejscach i przestrzeniach, w których się znajduje,

20) miejsca i przestrzenie społeczno-zawodowe każdej jednostki ludzkiej są nieodłącznym składnikiem i atrybutem jej życia, rozwoju, działania, jak również powodzeń i niepowodzeń zawodowych i życiowych.

Twierdę, że bez określonych miejsc i przestrzeni społeczno-zawodowych, w jakich żyje, rozwija się i działa człowiek, rozwój ogólny, a szczególnie rozwój zawodowy, jest po prostu trudno wyobrażalny i niemożliwy. Oznacza to, że nie „same zainteresowania”, „same zdolności i uzdolnienia”, „same aspiracje zawodowe”, „sama motywacja działania”, „sam plan życiowo-zawodowy” i inne cechy podmiotu wyznaczają kierunek i pułap jego zawodowego rozwoju, lecz również, a być może, że w stopniu wyraźniejszym od cech podmiotu, jego miejsca i przestrzenie społeczno-zawodowe, w których cechy i właściwości ludzkie mogą się ujawniać, rozwijać, ukierunkowywać, funkcjonować i doskonalić. Twierdę również, że wszyscy pracujący i uczący się zawodu poszukiwali swoich miejsc pracy i swoich szkół, czyli swoich miejsc i przestrzeni społeczno-zawodowych. Ci pracujący i uczący się zawodu, którzy zmienili swoje miejsca pracy (bez tzw. przyczyn obiektywnych), i ci, którzy odeszli z wybranych wcześniej szkół zawodowych, po prostu źle wybrali swoje miejsca i swoje przestrzenie społeczno-zawodowe. Sądę, że przedstawiona teoria miejsca i przestrzeni społeczno-zawodowej jest „teorią interdyscyplinarną”, ponaddiscyplinarną w stosunku do psychologii, pedagogiki i socjologii. Może to być teoria profesjologii jako nauki o zawodowym rozwoju człowieka.²¹

²¹ K. Czarnecki, S. Karaś, *Profesjologia w zarysie*, Radom 1996.

Казімеж М. Чарнецкі

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ

Резюме

У праці виокремлено та описано дві групи теорій: а) Загальні теорії професійного розвитку людини, до яких зараховано теорію енергетики людського життя, теорію людських потреб, теорію людських дій та теорію розподілу людської праці; б) Часткові теорії професійного розвитку людини, які поділено на три підгрупи: теорія вибору професії, а в ній теорія рис людини, теорія потреби, теорія витрати енергії та теорія вибору і рішень; теорія навчання професії, а в ній теорія умовних рефлексів, теорія людських дій та теорія операціонізму; теорія професійної праці, а в ній теорія задоволення від праці, теорія професійної поведінки. Також представлено власний погляд на професійний розвиток людини, як динамічну концепцію під назвою: теорія місця та суспільно-професійного простору людини у розподілі людської праці. В ній звернено увагу на зайняття людиною – від початку її життя аж до кінця життя – визначеного, відносно постійного місця у житті, розвитку та праці, в тому числі, місця у професійному навчальному закладі та у закладі праці.

Kazimierz M. Czarnecki

TEORETYCZNE PODSTAWY ZAWODOWEGO ROZWOJU CZŁOWIEKA

Streszczenie

W opracowaniu wyróżniono i opisano dwie grupy teorii: A) Ogólne teorie zawodowego rozwoju człowieka, do której zaliczono teorię energetyzmu życia ludzkiego, teorię potrzeb ludzkich, teorię czynności ludzkich oraz teorię podziału pracy ludzkiej; B) Szczegółowe teorie zawodowego rozwoju człowieka, które podzielono na trzy podgrupy: teorie wyboru zawodu, a w niej teorię cech człowieka, teorię potrzeby, teorię wydatkowania energii oraz teorię wyboru i decyzji; teorie uczenia się zawodu, a w niej teorię odruchów warunkowych, teorię czynności ludzkich oraz teorię operacjonizmu; teorie pracy zawodowej, a w niej teorię satysfakcji z pracy, teorię zachowań zawodowych. Przedstawiono również własny pogląd dotyczący zawodowego rozwoju człowieka, jako koncepcję dynamiczną, pod nazwą: teoria miejsca i przestrzeni społeczno-zawodowej człowieka w podziale pracy ludzkiej. Zwrócono w niej uwagę na zajmowanie przez człowieka – od jego początku aż do

kresu życia – określonego, względnie stałego miejsca w życiu, rozwoju i działaniu, tym szczególnie miejsca w szkole zawodowej oraz w zakładzie pracy.

Kazimierz M. Czarniecki

THEORETICAL BACKGROUND OF A PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A MAN

Summary

In the book two groups of theories have been distinguished and described: A) General theories of a professional development of a man, to which the theory of the human life energy, the theory of the human needs, the theory of the human activity and the theory of the division of the human labour have been numbered; B) Detailed theories of a professional development of a man, which divided for three groups: the theories of the jobs' choice, and in it the theory of the human characteristics, the theory of a need, the theory of the energy spend and the theory of choice and decision, the theories of a jobs' learning, and in it the theory of the conditioned reflex, the theory of the human activity and the theory of an operationism; the theories of the professional work, and in it the theory of satisfaction from a job, the theory of the professional behaviours. It has been presented also the author's opinion concerned the professional development of a man as a dynamical conception, called: a theory of a place and a social – professional space in a division of labour. It has been paying attention in it on the occupation by a man – since his born up to end of life – a definite, relative stable place in a life, development and action, in particular a place in a technical school and in a works.