

<http://dx.doi.org/10.16926/p.2019.28.04>

Wioletta DUDA

<https://orcid.org/0000-0003-0984-304X>

dr, Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie

e-mail: w.duda.@ujd.edu.pl

Wartości i aspiracje jako predykaty rozwoju zawodowego człowieka

Słowa kluczowe: aspiracje, wartości, rozwój zawodowy, praca zawodowa, kariera.

Wstęp

Egzystencja człowieka, zarówno w obszarze życia rodzinnego, pracy zawodowej, jak też stylu i jakości życia, ulega ciągłym przemianom, w tym strukturalnym, społecznym i ekonomicznym. Jest to dostrzegalne również w przebiegu rozwoju zawodowego, realizacji kariery zawodowej, wartościowaniu i projektowaniu życia. Dokonujące się zmiany na rynku pracy, dynamika zjawisk gospodarczych oraz zmiany systemu wartości doprowadziły do szerszego definiowania rozwoju zawodowego, ujmowanego w wymiarze humanistycznym, co implikuje szereg czynników, które należy wziąć pod uwagę, realizując poszczególne cele zawodowe czy też cele edukacyjne. Międzynarodowość, wzrost znaczenia kapitału intelektualnego, elastyczność, dynamiczność – to obecnie najbardziej celne określenia charakteryzujące współczesny rynek pracy. Czynności zawodowe ujęte w opisach stanowisk pracy są coraz bardziej zorientowane na rozwiązania technologiczne, gdyż – jak zauważa Janusz Sztumski –

wcześniej [...] postęp techniczny był znacznie wolniejszy – człowiek mógł przeżyć okres swojej aktywności zawodowej bez odczuwania potrzeby przystosowania się do nowych technologii i mógł mieć poczucie uzyskania pełnych kwalifikacji zawodowych, osiągając choćby status dojrzałości na poziomie czeladnika. [...] przy współczesnym tempie postępu technicznego, który powoduje zmiany w technologii wykonywania poszczególnych zawodów i dłuższą aktywnością zawodową ludzi, pojawia się często u nich odczucie swo-

istej niedoskonałości zawodowej, czyli odczucie, że oto nie zdołali osiągnąć w pełni statusu bytu doskonałego pod względem społeczno-gospodarczym z uwagi na swoją niedoskonałość zawodową wynikającą z nienadążania za postępem technologicznym w wykonywanym przez siebie zawodzie¹.

Oprócz przemian procesu pracy ewolucji ulegają warunki pracy, szczególnie dotyczące wzajemnych zobowiązań pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, coraz częściej krótkoterminowych i nastawionych na realizację konkretnego dzieła, zadania. Realizacja i planowanie rozwoju zawodowego stają się nie tylko trudniejsze, ale także bardziej nieprzewidywalne i determinowane wieloma czynnikami. W dalszej części artykułu zostanie przeprowadzona analiza determinantów rozwoju zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem obszaru wartości i aspiracji jednostki.

Warunkowanie społeczne kariery zawodowej

Podjęcie decyzji zawodowych i planowanie rozwoju, dokonywanie wyborów, jest procesem wieloetapowym, podczas którego różnorakie czynniki mają wpływ na jednostkę i jej ostateczne rozstrzygnięcia. Liczne i złożone uwarunkowania rozwoju zawodowego, dokonujące się przemiany ilościowe i jakościowe doprowadziły do ukształtowania się wielu teorii dotyczących tego obszaru. Wśród najważniejszych należy wskazać koncepcję Donalda E. Supera, który w swojej teorii rozwoju zawodowego dokonuje rozróżnienia trzech czynników. Należą do nich: czynniki osobiste, czynniki roli oraz czynniki sytuacyjne. Czynniki roli są bezpośrednio związane z kształtowaniem „ja” i naśladowaniem już od najwcześniejszego dzieciństwa pewnych określonych ról, w tym ról zawodowych. Dziecko poprzez naśladowanie rodziców uczy się pewnych zachowań, identyfikuje się z nimi, co może wpływać na późniejsze zachowania zawodowe czy też dokonywane wybory. Czynniki osobiste to między innymi: postawy, wartości, uzdolnienia, zainteresowania. Trzecia grupa czynników determinujących rozwój zawodowy to czynniki sytuacyjne, do których autor zaliczył postawę rodziców, ich przekonania religijne oraz położenie ekonomiczne.

Na gruncie polskim podziału determinantów rozwoju zawodowego dokonał Kazimierz Czarnecki. Wśród uwarunkowań rozwoju zawodowego, który stanowi podstawę realizowania kariery, Autor ten wskazuje na trzy główne grupy czynników:

- podmiotowe, związane z indywidualnymi cechami człowieka;
- przedmiotowe – sytuacyjne, związane z okolicznościami zewnętrznymi;

¹ J. Sztumski, *Wyzwania, przed jakimi stoi edukacja zawodowa na początku XXI wieku*, [w:] *Edukacja zawodowa w aspekcie przemian społeczno-gospodarczych. Wyzwania – szanse – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2007, s. 36.

— relacyjne².

Do uwarunkowań przedmiotowych zalicza się:

- uwarunkowania polityczne,
- uwarunkowania ekonomiczne,
- uwarunkowania techniczne,
- uwarunkowania kulturowe,
- uwarunkowania społeczne.

W grupie uwarunkowań podmiotowych wyróżnia się uwarunkowania biologiczne oraz psychologiczne. Uwarunkowania relacyjne to świadoma, celowa i skuteczna aktywność człowieka, który zarówno potrafi wykorzystywać indywidualne predyspozycje i kompetencje, jak i reagować na aktualne okoliczności. To tylko dwie wybrane koncepcje wskazujące na czynniki, które determinują przebieg oraz jakość rozwoju zawodowego jednostki. Dokonując przeglądu i uogólnień innych teorii, należy wskazać następujące czynniki warunkujące rozwój zawodowy:

1. Sytuacja na rynku pracy i występujące tam stereotypy – zatrudnienie jest odzwierciedleniem postaw społecznych, stereotypów, dyskryminacji wobec niektórych grup, w tym także częściowo kobiet, choć zdecydowanie bardziej dotyka to mniejszości etnicznej, cudzoziemców. Pomimo dynamicznego rozwoju organizacji i gospodarki nadal występuje faworyzowanie osób, które mają określone przymioty, oraz dyskryminacja pozostałych. Wiele firm wprowadza programy równościowe już na etapie rekrutacji pracowników, nie zmienia to jednak podziałów społecznych i ekonomicznych, tworzenia dwóch rynków pracy.
2. Aspiracje zawodowe – to one wyznaczają cele zawodowe jednostki i wpływają na motywację do ich osiągnięcia, poprzez umiejętność pokonywania przeszkód, jak również reagowania na niepowodzenia.
3. Mobilność zawodowa – charakter mobilności zawodowej oraz dostrzeżenie przede wszystkim jej pozytywnych aspektów sprzyjają tranzycji i ścieżkom kariery.
4. System wartości – wartości pełnią istotną rolę nie tylko w pracy zawodowej, ale również w aktywności pozazawodowej jednostki. Ocena własnej hierarchii wartości jest elementem strategii określenia prawidłowych wyborów życiowych, służy rozwinięciu samoświadomości człowieka.
5. Umiejętność zarządzania własną karierą – rozpoczynając własną karierę zawodową, nie należy czekać na przypadek lub nadarzącą się okazję, lecz samemu zaplanować i podjąć odpowiednie działania. Podczas planowania kariery zawodowej wykorzystuje się umiejętności podejmowania realistycznych decyzji. Droga do nabycia tej zdolności prowadzi przez poznanie sa-

² K. Czarnecki, *Teoretyczne podstawy rozwoju zawodowego*, „Pedagogika. Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas” 2007, nr 2, s. 39.

mego siebie i skonfrontowanie swoich atutów z wymaganiami stawianymi przez zawody i rynek pracy³.

6. Stopień dostosowania rodzaju i typu kwalifikacji do wymagań i oczekiwań pracodawcy – kształcenie na kierunkach, które dają możliwość uzyskania kompetencji poszukiwanych na rynku pracy, świadomy wybór kierunku kształcenia, doksztalcania.

Obecna rzeczywistość społeczno-ekonomiczna, trudny proces tranzycji na rynek pracy oraz utrzymania raz zajętej pozycji zawodowej sprzyjają budowaniu mozaikowych, unikatowych i nieliniarnych karier zawodowych, wychodzących poza utarte schematy i wzory. Rozwój zawodowy nie jest stopniowy i ciągły, a jego warunkowanie często zależne jest od przemian gospodarczych i społecznych.

Znaczenie wartości i aspiracji w kontekście rozwoju zawodowego człowieka

Istotnymi czynnikami decydującymi o przebiegu i jakości rozwoju zawodowego są wartości i aspiracje jednostki. Wartościom często przypisuje się pewien czynnik sprawstwa, „coś, co nadaje sens naszemu życiu”⁴. Ich wpływ na zachowanie człowieka następuje głównie poprzez wyznaczanie przesłanek wyboru i preferencji, nadawanie ważności i znaczeń obiektom, organizowanie doświadczeń i zachowań podmiotu; innymi słowy – określenie, co dla człowieka jest ważne⁵. Wartości to nie tylko coś, w co wierzy człowiek, co deklaruje; stanowią one także „wyznacznik motywacji do zaspokajania potrzeb”⁶. Wartości to ogół wszystkiego, co dla człowieka istotne, cenne, stanowią „normę i wzór zachowań, czyli regułę określającą, jak człowiek powinien lub nie powinien postępować”⁷. Determinują one aktywność człowieka, jego wybory, pozwalają na ocenę innych ludzi.

Wartości pełnią w życiu człowieka szereg funkcji, z których najważniejsze to:

- integracja motywacji w kierunku aktywności, następstwem czego wartości nadają sens życiu i pozwalają rozwojowo zorganizować działania;
- funkcja orientacyjna – wartości stanowią kryterium ocen i orientacji; organizują je według takich wskazań, jak: korzyść, szczęście, prawda, piękno;
- funkcja rozstrzygająca – wartości wspierają podejmowanie decyzji w przypadku konfliktu motywów lub racji;

³ W. Trzeciak, *Planowanie kariery zawodowej*, „Pracodawca i Pracownik” 2008, nr 10, s. 27–28.

⁴ D. Kukła, *Praca w obszarze wartości młodzieży studiującej wobec przemian rynku pracy*, Częstochowa 2013, s. 27.

⁵ Cz. Matuszewicz, *Psychologia wartości*, Warszawa 1975, s. 5.

⁶ J. Karney, *Człowiek i praca. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Warszawa 1998, s. 24.

⁷ A. Rumiński, *Nauczyciel akademicki wobec wartości życiowych*, „Edukacja” 1997, nr 1, s. 54.

- socjalizacja, poprzez którą jednostka zostaje włączona do życia społeczeństwa, danej zbiorowości;
- gratyfikacja – wartości są źródłem satysfakcji⁸.

Liczne podziały i klasyfikacje wartości, ich porównanie, można przedstawić za pomocą modelu, który obrazuje kategorie wartości najbliższe współczesnemu człowiekowi.



Ryc. 1. Model klasyfikacji wartości

Źródło: opracowanie własne.

Człowiek nie może żyć, funkcjonować, bez wartości, bo to one nie tylko definiują kierunek życia, ale także pozwalają na doskonalenie, także w aspekcie zawodowym. Jak podkreślał Jan Paweł II:

tylko dzięki prawdziwym wartościom człowiek może stawać się lepszy, rozwijać w pełni swoją naturę. Człowiek nie znajduje prawdziwych wartości, zamykając się w sobie, ale otwierając się i poszukując ich także w wymiarach transcendentnych wobec niego samego. Jest to konieczny warunek, który każdy musi spełnić, aby stać się i wzrastać jako osoba dojrzała⁹.

To wartości służą formułowaniu aspiracji i celów życiowych, bezpośrednio wiążą się z dokonywaniem ważnych wyborów, w tym dotyczących wyboru zawodu czy też decyzji o macierzyństwie. Różne wartości nadają ludziom poczucie sensu życia, stając się zarazem podstawą formowania celów, aspiracji i planów życiowych. One też sprawiają, że podejmujemy pierwsze ważne samodzielne decyzje, które mają wpływ na dalsze życie i wiążą się z dokonywaniem ważnych wyborów, np. kierunku kształcenia, wyboru zawodu czy partnera życiowego.

⁸ S. Kunowski, *Wartości w procesie wychowania*, Kraków 2003, s. 17.

⁹ K. Denek, *Wartości i cele edukacji szkolnej*, Poznań – Toruń 1994, s. 17.

Bezpośrednio z hierarchią wartości człowieka są powiązane aspiracje, które decydują w dużym stopniu o wyborze ścieżki edukacyjno-zawodowej, a szerzej – ścieżki życiowej. To aspiracje warunkują zachowanie i aktywność człowieka, napędzają ludzkie działania, wyznaczają cele. Często są one określane jako synonim dążeń, ambicji, marzeń, „pragnienie realizacji wyższych wartości, takich jak różnego rodzaju ideały życiowe czy światopoglądowe”¹⁰.

Jak zauważa Ewa Kot: „Czynniki motywacyjne, takie jak: motywy, postawy, aspiracje, zainteresowania, są mocno związane z uznawaną hierarchią wartości”¹¹, która wyznacza kierunek rozwoju jednostki i wpływa na wyznaczanie sobie celów, również zawodowych. Aspiracje są odbiciem świata wartości, w którym żyje dany człowiek¹², siłą napędową jego działania. T. Lewowicki pisze, iż „swoistą cechą socjologicznego pojmowania aspiracji jest [...] zainteresowanie obiektami pragnień ludzkich – wartościami, sprawami czy rzeczami, które stanowią obiekt tych pragnień”¹³.

Poziom aspiracji człowieka zależy między innymi od wartości wpojonych w procesie socjalizacji, wyobrażenia o własnych możliwościach, płynącego z poprzednich doświadczeń, ogólnej samooceny (cech osobowościowych) oraz obiektywnych kryteriów (np. dyplom, odpowiednie zaplecze materialne itp.); wyobrażenia dotyczącego konsekwencji zrealizowania bądź niezrealizowania określonych celów; obserwacji dotyczących powodzenia bądź niepowodzenia innych ludzi; identyfikowania się z pewnymi rolami lub wzorami społecznymi; oczekiwań i nacisków społecznych, itp.¹⁴

Aspiracje oraz wartości – w kontekście przebiegu kariery zawodowej – są istotne jako czynniki determinujące wybory zawodowe oraz wybory rodzinne. Aspiracje człowieka, obok hierarchii ważności, zainteresowań czy też zdolności, współdecydują o edukacyjno-zawodowym kierunku rozwoju człowieka. W dużym stopniu pozwalają określić cele życiowe, cele zawodowe, osiągnąć sukces. Aspiracje, podobnie jak postawy, motywy, to czynniki bezpośrednio mające swoje źródło w uznawanej hierarchii wartości. To właśnie w zależności od preferowanych wartości jednostka formułuje swoje aspiracje i wyznacza ich poziom.

Świat wartości i związanych z nim aspiracji podlega ciągłej ewolucji. Potrzeba badań naukowych jest w tym względzie uzasadniona, gdyż – jak wskazuje się w opracowaniach badawczych – „[...] zachwianiu uległy m.in. hierarchie wartości dużych grup i poszczególnych jednostek [...]. Wizje światów wartości nie są ani stałe, ani oczywiste. Kształtują się w ciągłych zmaganiach, sporach,

¹⁰ Z. Frączek, *Aspiracje życiowe a wartości uczniów szkół średnich*, „Nowa Szkoła” 2009, nr 1, s. 41.

¹¹ E. Kot, *Miejsce aspiracji w podjęciu decyzji edukacyjno-zawodowej młodzieży gimnazjalnej*, [w:] *Wielowymiarowość poradnictwa w życiu człowieka*, red. D. Kukła, Warszawa 2012, s. 120.

¹² J. Szefer-Timoszenko, *Aspiracje w życiu człowieka*, Katowice 1981, s. 6.

¹³ T. Lewowicki, *Aspiracje dzieci i młodzieży*, Warszawa 1987, s. 17.

¹⁴ *Determinanty wyborów edukacyjno-zawodowych 500 uczniów szkół gimnazjalnych miasta Poznania*, Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży, Poznań 2007, s. 7.

rozterkach. Nawet wartości powszechnie uznawane (takie, jak: dobro, piękno, prawda, czy takie, jak: wolność, prawo do życia i nieskrępowanego rozwoju, i in.) poddawane bywają różnym próbom relatywizacji”¹⁵. Określenie systemu wartości pozwala na wskazanie determinantów, które ukierunkowują wybory zawodowe i życiowe. Pomimo zachodzących przemian kulturowych, społecznych i ekonomicznych struktura systemu aksjologicznego w polskim społeczeństwie charakteryzuje się w znacznej mierze stałością – przynajmniej w odniesieniu do sfery praktycznej, egzystencjalnej. Praca zawodowa, rozwój zawodowy, kariera są szansą jednostki na urzeczywistnienie konceptu własnej osoby, a satysfakcja z tej sfery możliwa jest wtedy, gdy jednostki realizują swoje zainteresowania i potencjał, odnajdując własne wartości, oraz gdy nie stoją one w sprzeczności z osobowością.

Zakończenie

Przebieg rozwoju zawodowego – szczególnie w dobie tak szybkich przemian, jak obecnie, w czasie transformacji o charakterze makrospołecznym – jest znacznie trudniejszy niż jeszcze kilkanaście lat temu. Dezaktualizacji uległy dotychczasowe biografie jednostek, kształtowane przez fazę przedzawodową, dotyczącą uczestnictwa człowieka w systemie kształcenia, fazę aktywności zawodowej i etap pozazawodowy – związany z pełnieniem funkcji rodzinnych. Aktywność zawodowa człowieka jest nie tylko dłuższa, ale towarzyszy jej jednocześnie aktywność edukacyjna, niezbędna i oczekiwana na rynku pracy. Aby rozwój zawodowy był nakierunkowany na osiągnięcie celów, satysfakcję i realizację przyjętych wartości, jednostka musi być nie tylko dobrze przygotowana do wejścia w życie zawodowe, ale przede wszystkim świadoma uwarunkowań, tych zewnętrznych, rynkowych, i wewnętrznych, należących do jednostki. W aspekcie szczególnej specyfiki współczesnego rynku pracy wyzwaniem jest nie tyle skuteczne poszukiwanie miejsc pracy oraz sprawne odpowiadanie na potrzeby rynku pracy, ile ich kreowanie (zgodne z własnymi możliwościami, talentami, predyspozycjami oraz aspiracjami i potrzebami). Powyższe zmiany nie są obojętne dla sposobu planowania i zarządzania karierą przez młodych ludzi we współczesnych realiach rynku edukacji i pracy.

Bibliografia

- Czarnecki K., *Teoretyczne podstawy rozwoju zawodowego*, „Pedagogika. Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas” 2007, nr 2.
Denek K., *Wartości i cele edukacji szkolnej*, Wydawnictwo Edytor, Poznań – Toruń 1994.

¹⁵ T. Lewowicki, *Przemiany oświaty. Szkice o ideach i praktyce edukacyjnej*, Warszawa 1994, s. 21.

- Determinanty wyborów edukacyjno-zawodowych 500 uczniów szkół gimnazjalnych miasta Poznania*, Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży, Poznań 2007.
- Frączek Z., *Aspiracje życiowe a wartości uczniów szkół średnich*, „Nowa Szkoła” 2009, nr 1.
- Karney J., *Człowiek i praca. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 1998.
- Kot E., *Miejsce aspiracji w podjęciu decyzji edukacyjno-zawodowej młodzieży gimnazjalnej*, [w:] *Wielowymiarowość poradnictwa w życiu człowieka*, red. D. Kukła, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2012.
- Kukła D., *Praca w obszarze wartości młodzieży studiującej wobec przemian rynku pracy*, Brzeska Oficyna Wydawnicza, Częstochowa 2013.
- Kunowski S., *Wartości w procesie wychowania*, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2003.
- Lewowicki T., *Aspiracje dzieci i młodzieży*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1987.
- Matuszewicz Cz., *Psychologia wartości*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1975.
- Rumiński A., *Nauczyciel akademicki wobec wartości życiowych*, „Edukacja” 1997, nr 1.
- Szefer-Timoszenko J., *Aspiracje w życiu człowieka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1981.
- Sztumski J., *Wyzwania, przed jakimi stoi edukacja zawodowa na początku XXI wieku*, [w:] *Edukacja zawodowa w aspekcie przemian społeczno-gospodarczych. Wyzwania – szanse – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2007.
- Trzeciak W., *Planowanie kariery zawodowej*, „Pracodawca i Pracownik” 2008, nr 10.

Values and aspirations as predicates of professional development of a human being

Summary

Professional work in the modern world has become an important value, and for some individuals even the most important. Professional development fits into the personal development of a man and creates an important component of his activity. It is difficult to consider professional development in isolation from personal development. These are processes that, at a certain time in life, run in parallel, permeate and overlap each other. It is therefore important to take into account the values and aspirations of an individual as determinants of the choices made, first educational, then professional. These values serve to formulate aspirations and life goals. Assessment of the associated hierarchy of values is part of the strategy of naming the right life choices, it serves to develop human self-awareness.

Keywords: aspirations, values, professional development, professional work, career.