

Koncepcje rozwoju zawodowego – przegląd wybranych stanowisk teoretycznych

Słowa kluczowe: kariera, rozwój zawodowy, koncepcje rozwoju zawodowego
Keywords: career, professional development, career development concepts

Współcześnie możemy odnotować znaczący wzrost zainteresowania tematyką kariery na płaszczyźnie licznych dziedzin naukowych. Prawdopodobnie ta wynika między innymi z faktu, że każdy człowiek zobligowany jest do podjęcia aktywności na rynku pracy. Stwierdzenie to z pozoru może wydawać się trywialne, jednak uznanie, że karierę zawodową realizuje każda jednostka pozostająca w związku z rynkiem pracy, a więc nie tylko osoby wykonujące dowolny zawód¹, ale także poszukujące zatrudnienia² czy pracujące charytatywnie, zdecydowanie poszerza perspektywę analizowania tego zjawiska. W związku z tym można wysnuć konkluzję, że semantyka tego pojęcia swoim zasięgiem obejmuje również sytuację regresu, jak i degradacji w procesie rozwoju zawodowego. Ponadto warto zauważyć, iż liczne koncepcje kariery rozpatrują ją w perspektywie całościowej, co oznacza, że dotyczy ona nie tylko okresu aktywności zawodowej, ale również poprzedzającego ją etapu przygotowującego do partycypacji na rynku pracy. Dlatego też zrozumienie dynamiki fenomenu kariery wymaga odwołania się do podstawowych paradygmatów ujmujących złożoność tego konstruktów oraz zachęca do przyjrzenia się mu z różnych perspektyw. Sposób interpretacji zjawiska rozwoju zawodowego człowieka zależy jest od teoretycznego dyskursu i empirycznej eksploracji przyjętej przez badacza kariery. Znamionują się one wieloaspektowością, wynikającą z różnorodności dostępnych optyk badawczych. Taka sytuacja skutkuje bogactwem koncepcji rozwoju zawodowego, które ukazują rozpatrywaną proble-

¹ M.B. Arthur, B.S. Lawrence, *Perspectives on environment and career*, "Journal of Occupational Behaviour" 1998, No. 5, s. 6.

² J. Arnold, *Managing Careers into the 21 Century*, London 1997, s. 16.

matykę w odmiennych kontekstach oraz wyróżniają inne czynniki atrybutywne, determinujące decyzje zawodowe podmiotu.

Rozważania dotyczące różnego sposobu ujmowania rozwoju zawodowego warto rozpocząć od dookreślenia jego wzajemnej zależności z pojęciem kariery, którego nie sposób pomijać w kontekście podjętej problematyki. Dokonując przeglądu zabiegów zmierzających do zdefiniowania obu terminów można zauważyć, że pozostają one ze sobą zarówno w nieoderwalnym powiązaniu, pozwalającym na ich wzajemne utożsamianie, jak również dopuszczają traktowanie ich jako dwóch odmiennych pojęć. Znamion pierwszego z nich należy dopatrywać się między innymi w definicji kariery zawodowej autorstwa Alicji Kargulowej, według której stanowi ona „listę wydarzeń składających się na życie, sekwencję zawodów i innych ról życiowych, które razem wyrażają stosunek danej osoby do pracy w aspekcie jej całkowitego procesu rozwojowego”³ oraz Aleksego Pocztońskiego określającego karierę zawodową jako „wzorcową sekwencję postaw i zachowań jednostki, związanych z jej doświadczeniem w pracy lub inaczej mówiąc, rozwój zawodowy jednostki w toku jej życia”⁴ i Marcina Szumigraya podkreślającego, że jest ona „ciągłem zdarzeń, wyborów, aktywności jednostki w jej biografii, obejmującym całościowy proces rozwoju”⁵. Przytoczone stanowiska ukazują istotę podejmowanego obecnie dyskursu dotyczącego kariery rozumianej jako proces rozwoju całościowego. Prezentują zatem pogląd, że na jakość kariery wywierają wpływ wydarzenia mające miejsce przed podjęciem aktywności zawodowej przez człowieka. Istotne zatem staje się jego racjonalne przygotowanie się do zarządzania własną karierą (powiązanego z jej jednoczesnym monitorowaniem) po to, by rezultaty przedsięwzięć podejmowanych przez niego były zgodne z wcześniej przyjętymi przez niego założeniami.

Inne stanowisko w tej sprawie zajmuje Zygmunt Wiatrowski, który rozwój zawodowy charakteryzuje jako proces całościowy, rozpoczynający się jeszcze przed wejściem jednostki na rynek pracy, zaś karierę zawodową proponuje postrzegać jako proces mający miejsce po rozpoczęciu aktywności zawodowej przez człowieka, czyli jako jeden z etapów rozwoju zawodowego⁶. W tym rozumieniu

³ A. Kargulowa, *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradniczego dyskursu*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2007, s. 21.

⁴ A. Pocztoński, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2003, s. 335.

⁵ M. Szumigray, *Kariera*, [w:] T. Pilch (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 2, Wyd. Akademickie Żak, Warszawa 2003, s. 552. Warto w tym miejscu nadmienić, że w niniejszym dyskursie plasują się liczne koncepcje rozwoju zawodowego człowieka, zwracające uwagę na jego całościową trajektorię. Zaliczają się do nich między innymi teorie stworzone przez E. Scheina, D.E. Supera, M.L. Savickasa, D.C. Millera, D.T. Halla, J.G. Greenhousa, A. Kargulowej, D.V. Tiedemana.

⁶ Z. Wiatrowski, *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, Wyd. Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 2009, s. 66.

kariera ujmowana jest jako pojęcie węższe od rozwoju zawodowego. Należy jednak zauważyć, że w przypadku przytoczonych perspektyw oba terminy są analizowane przez pryzmat procesu, rozumianego jako zjawisko o dynamicznej naturze, którego przebieg w znacznej mierze determinują decyzje podmiotu.

Różnorodna perspektywa teoretyczna dotycząca omawianego zagadnienia, wynikająca z odmiennych założeń konceptualnych, zachęca także do refleksji nad sprawą „teoretyzowania” w ogóle. Zdolność eksplanacyjna powinna być „pochodną praktyk interrogacyjnych wprzęgniętych w proces poznawczy i zależny od tego, czy były one kompletne, to znaczy, czy uwzględniają czynniki porównawcze, historyczne i teoretyczne, czy też praktyki te były fragmentaryczne i pominięły istotne elementy poznania naukowego”⁷. Poprawnie skonstruowana koncepcja posiada nie tylko wartość deskryptywną i eksploracyjną, ale również stanowi „system twierdzeń logicznie i rzeczowo uporządkowanych, powiązanych ze sobą określonymi stosunkami występującymi w danej dziedzinie nauki oraz spełniający przyjęte w niej kryteria naukowości i poprawności metodologicznej”⁸. Permanentna zmiana towarzysząca współczesnej rzeczywistości przyczynia się do dewaluacji wielu dyskursów o wartości heurystycznej, a towarzyszące jej jednocześnie procesy homogenizacji i heterogenizacji stanowią dodatkowy kontekst dla mających miejsce przeobrażeń. Analiza naukowa wymaga zatem uwzględnienia obecności czynników kreujących tło rozwoju trudnych do uchwycenia zjawisk, które przyjmują postać coraz bardziej złożonych konstruktów o nowej jakości, a co za tym idzie – opracowywania innych sposobów poznawania i opisywania.

Stworzenie komplementarnej i wielowymiarowej koncepcji rozwoju zawodowego staje się jeszcze bardziej skomplikowane ze względu na cel, jakiemu musi sprostać. Zasadniczej przyczyny ich tworzenia można dopatrywać się w dążeniu do rozpoznania fundamentalnych wyznaczników przebiegu kariery oraz mechanizmów konstytutywnych tego zjawiska. W wyniku tego można je wykorzystywać w praktycznym ingerowaniu w jej przebieg zarówno na poziomie indywidualnym, jak i organizacyjnym oraz w uzasadnianiu czynników determinujących decyzje podmiotu⁹. Wyznaczniki te mają także walor poznawczy, przeznaczony do wzbogacania i ujednolicania aparatury pojęciowej stosowanej w dziedzinach, w których kariera stanowi główny przedmiot dociekań naukowych.

Złożoność kategorii kariery i rozwoju zawodowego rozpatrywana jest z różnych perspektyw badawczych. Ich długoletnia tradycja pozwala na wyróżnienie

⁷ B. Misztal, *Teoria socjologiczna a praktyka społeczna*, Wyd. Universitas, Kraków 2000, s. 183.

⁸ K. Czarniecki, P. Kowolik, *Teoria*, [w:] T. Pilch (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, Tom V, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2005, s. 517.

⁹ A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*, Wyd. Difin, Warszawa 2009, s. 24.

licznych stanowisk interpretacyjnych o odmiennych założeniach eksploracyjnych. Jednak zadanie polegające na ich jednoznacznym skategoryzowaniu okazuje się niełatwe do rozstrzygnięcia ze względu na wysoki poziom komplementarności, jakim się charakteryzują. Agnieszka Cybal-Michalska zaznacza, że „przyczyn tego faktu należy poszukiwać w ich nierozłączności – biorąc pod uwagę dynamikę czasową, inspirowały siebie nawzajem, skutkując możliwościami wyróżnienia uniwersaliów i elementów specyficznych w teoretycznym oglądzie zagadnienia kariery oraz możliwościami empirycznej jego weryfikacji czy implikacji dla praktyki”¹⁰. Powyższa sytuacja skutkuje równoległym powstawaniem różnych koncepcji opierających się na odmiennych paradygmatach, u których podstaw leżą podobne kryteria porządkujące¹¹.

Literatura przedmiotu charakteryzuje się bogactwem zaleceń kryterialnych dotyczących formułowania modeli rozwoju zawodowego. Jednymi z bardziej popularnych kodyfikacji w tym obszarze okazują się propozycje stworzone przez Duane’a Browna¹² oraz Johna D. Krumboltza¹³. Analiza obu opracowań pozwala na wysnucie wniosków, że doskonała koncepcja powinna posiadać znamiona ponadczasowości i wyjaśniać aktualne zjawiska mające miejsce w teraźniejszym życiu jednostki, a przedstawiane przez nią założenia możliwe są do zgeneralizowania na całą populację. Podobnie jak w przypadku wszystkich teorii, należy zadbać o jej precyzyjną i jednoznaczną siatkę pojęciową oraz o to, by była wynikiem empirycznej weryfikacji odnoszącej się do wymiaru heurystycznego, a nie wyłącznie pochodną fragmentarycznych badań, oraz by mogła służyć zastosowaniom praktycznym (rozwiązywanie faktycznych problemów jednostek realizujących swoje kariery zawodowe). Za zdecydowany walor oglądu naukowego autorzy uznali również możliwość predykcji przyszłych zdarzeń mających miejsce w trakcie aktywności podmiotu na rynku pracy. Anna Paszkowska-Rogacz, dokonując wnikliwego przeglądu różnorodnych ujęć przebiegu kariery, kończy swoje roz-

¹⁰ A. Cybal-Michalska, *Młodość akademicka a kariera zawodowa*, Wyd. Impuls, Kraków 2013, s. 42.

¹¹ W kontekście powyższych rozważań należy wspomnieć również o ogólnych teoriach rozwoju ludzkiego, które uznaje się za rdzenne w stosunku do koncepcji rozwoju zawodowego. K. Czarnecki zalicza do nich teorie: energetyzmu życia ludzkiego (Jean Piaget, Jan W. Dawid, Włodzimierz Szewczuk), potrzeb ludzkich (J.E. Murray, K. Obuchowski, J. Pieter, T. Kocowski), czynności ludzkich (Tadeusz Tomaszewski), sensu życia (K. Obuchowski), podziału pracy ludzkiej (Stanisław Widerszpil). (K.M. Czarnecki, *Profesjologia. Nauka o zawodowym rozwoju człowieka*, Wyd. Humanitas, Sosnowiec 2010, s. 40-48).

¹² D. Brown, *Summary, comparison and critique of major theories*, [w:] D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development*, San Francisco – Washington, London 1984, s. 311-336.

¹³ J.D. Krumboltz, *Improving Carter development theory from a social learning perspective*, [w:] M.L. Savickas, R.W. Lent (red.), *Convergence in career development theories*, Palo Alto 1994, s. 9-31.

ważania stwierdzeniem, że „nie ma w istocie teorii wyboru zawodu, którą można by uznać za spełniającą warunki koncepcji doskonałej”¹⁴.

Rozwój identyfikowany jest z „procesem kierunkowych zmian, w toku którego obiekty danego rodzaju przechodzą od formy lub stanów prostszych, niższych, mniej doskonałych, do form lub stanów bardziej złożonych, wyższych, doskonalszych pod jakimś względem”¹⁵, będący następstwem „wzajemnego oddziaływania na siebie czynników wewnątrzprzedmiotowych i środowiskowych”¹⁶. W tym ujęciu prezentowany zostaje jako doskonalenie, progres, dokonujący się w wyniku kompleksowych wpływów otoczenia. W odniesieniu do sfery zawodowego funkcjonowania jednostki używa się określenia rozwoju zawodowego. Jak sama nazwa wskazuje, termin ten łączy w sobie elementy ogólnej teorii rozwoju z wiedzą dotyczącą „uwarunkowań i realizacji decyzji zawodowych jednostki”¹⁷. Przez Zdzisława Wołka określany jest jako „doskonalenie siebie w wymiarze ogólnym, jak i zawodowym, postrzeganym jako nabywanie coraz to nowych dyspozycji zawodowych umożliwiających rozwiązywanie coraz to bardziej złożonych problemów w trakcie wykonywania pracy zawodowej”¹⁸. Kazimierz Czarnecki z kolei zwraca uwagę na społeczny wymiar tego zjawiska, ujmując je jako „społecznie pożądaną proces przemian kierunkowych jednostki (ilościowych i jakościowych), które warunkują jej aktywny i społecznie oczekiwany udział w przekształcaniu oraz doskonaleniu samej siebie i swojego otoczenia materialnego, społecznego i kulturowego”¹⁹. W innym miejscu analizowana kategoria utożsamiana jest ze „związany z pracą procesem indywidualnego wzrostu, zdobywania umiejętności i rozwoju”²⁰. Nie należy również pomijać procesu rozwoju zawodowego dokonywanego się w ramach organizacji. Zbigniew Ściborek przypisuje mu walor progresywny, będący konsekwencją wzrostu doświadczenia, które przejawia się w sprawniejszym wykonywaniu obowiązków czy biegłą orientacją w strukturze i polityce firmy²¹. Mimo że przedstawione definicje różnią się pewnymi założe-

¹⁴ A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Wyd. KOWEŻiU, Warszawa 2003, s. 119.

¹⁵ T. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Wyd. Instytut Technologii Eksploatacji, Warszawa 2004, s. 216.

¹⁶ W. Okoń *Nowy słownik pedagogiczny*, Wyd. Akademickie Żak, Warszawa 2007, s. 360.

¹⁷ A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe...*, s. 24.

¹⁸ Z. Wołek, *Kultura pracy etyka i kariera zawodowa*, Wyd. Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 2009, s. 21-22.

¹⁹ K.M. Czarnecki, *Rozwój zawodowy człowieka i jego uwarunkowania*, Wyd. ZZDZ, Warszawa 1983, s. 34.

²⁰ M. Waters, *Słownik rozwoju osobistego. Pojęcia samodoskonalenia*, Wyd. Medium, Warszawa 1999, s. 198.

²¹ Z. Ściborek, *Dylematy rozwoju zawodowego*, Wyd. PTM, Warszawa 2009, s. 8.

niami, pozostają zgodne co do twierdzenia, że rozwój zawodowy posiada wartość jednostkową, skutkuje przyrostem kompetencji oraz wiedzy, prezentuje cechy charakterystyczne dla zjawisk obserwowalnych oraz pozwala na wyróżnienie spośród innych procesów w przestrzeni życia człowieka. Co więcej, podlega on organizowaniu oraz świadomemu planowaniu, które ukierunkowane jest na realizację określonego celu.

Wyróżnia się trzy główne składowe rozwoju zawodowego, za które uznaje się jego warunki, proces i wyniki, będące przedmiotem badań dziedziny naukowej o niedługiej tradycji, stworzonej przez K.M. Czarneckiego – profesjologii. Warunki rozwoju łączą się ze specyfiką czynników podmiotowych i przedmiotowych determinujących przebieg tego złożonego procesu, który dodatkowo zostaje wspierany przez zintegrowanie obu okoliczności. Jego procesualny charakter zostaje oddany przez stworzenie konstrukcji następujących po sobie stadiów rozwoju zawodowego. Wyniki tego zjawiska reprezentowane są przez obserwowalne efekty będące konsekwencją pracy własnej i oddziaływań bodźców środowiskowych, przyjmujących postać: posiadanej wiedzy i umiejętności, orientacji zawodowej, adaptacji, identyfikacji z wybranym zawodem, stabilizacji w podjętych przedsięwzięciach, odnoszonych sukcesów, interioryzacji informacji, strukturyzacji wiadomości, planów dalszego rozwoju²².

Należy nadmienić, że determinujący wpływ na przebieg kariery mają różnego rodzaju czynniki zewnętrzne wobec egzystującego podmiotu oraz jego własne decyzje i wybory dotyczące sfery życia zawodowego. Osobowościowy wymiar rozwoju zawodowego jednostki stanowią zatem jego predyspozycje, zdolności, zainteresowania, uznawany system wartości, wizja własnej przyszłości oraz uwarunkowania zdrowotne²³. Za zewnętrzne symulatory tego procesu uznaje się system wychowania, oddziaływania instytucjonalne oraz rodzinne, kulturę organizacyjną miejsca pracy, dostępne sposoby awansowania, sytuację społeczno-gospodarczą kraju. Konceptualizacja ujęć teoretycznych dotyczących rozwoju kariery uwikłana jest zatem w różnorodne konotacje podlegające dynamicznym zmianom, którym ulegają nie tylko preferencje pracodawców związane z poszukiwaniem kandydatów o określonych kompetencjach, ale także formy zatrudnienia. Dlatego też, zrozumienie procesu kariery wymaga odnoszenia się do istniejących teorii rozwoju zawodowego z pewnym krytycyzmem. Ponadto, dokonanie jednoznacznej klasyfikacji

²² K.M. Czarnecki, E. Kraus, *Aparatura pojęciowa profesjologii jako nowej dziedziny wiedzy*, „Problemy Profesjologii” 2008, nr 2, s. 15.

²³ R. Parzęcki, K. Symela, *Teorie rozwoju zawodowego i zawodowznawstwo podstawą procesu przygotowania zawodowego i podjęcia pracy*, [w:] R. Parzęcki, K. Symela, B. Zawadzki, *Orientacja i poradnictwo zawodowe. Materiały informacyjno-metodyczne*, Wyd. Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 1995, s. 10.

rozstrzygnięć zaproponowanych przez badaczy nie stanowi zadania prostego, ze względu na zagrożenie nadmiernego uproszczenia założeń ich autorów.

Sposoby porządkowania koncepcji kariery zależne są od warunków kryterialnych przyjętych przez badacza dokonującego podziału. Najprostsza strategia takiego klasyfikowania wskazuje na ujęcia rozwoju zawodowego o charakterze indywidualistycznym, w których jednostka staje się ogniwem decydującym o kierunku, kształcie i przebiegu własnej przyszłości zawodowej oraz organizacyjnym – opierającym się na założeniu, że kariera determinowana jest przez strukturę firmy, jej politykę organizacyjną oraz cechy wewnętrznego rynku pracy²⁴. A. Cybal-Michalska wskazuje także na dwa ogólne indykatory wykorzystywane w tym procederze, takie jak: „zawartość teorii”, w przypadku których zwraca uwagę na teorie treści, procesu, treści i procesu oraz „czynników konstytutywnych dla kariery”, rozpatrujących się teorie preskryptywne oraz cyklu życia²⁵.

W literaturze przedmiotu zawarto różnorodne klasyfikacje modeli kariery. O wielości wyznaczników warunkujących ich przebieg świadczy między innymi „brama determinant kariery zawodowej” (*the archway of career determinants*) stworzona przez Donalda E. Supera²⁶. Obrazuje ona syntezę licznych rozstrzygnięć związanych z przebiegiem kariery oraz stanowi weryfikację badań z tego zakresu. Za czynniki warunkujące przebieg rozwoju zawodowego przyjmuje się zarówno elementy sytuujące się w sferze osobowości jednostki (potrzeby, inteligencja, wartości, zdolności, zainteresowania, zdolności specjalne), jak i te, które są wobec niej niezależne i dotyczą płaszczyzny determinantów zewnętrznych (rodzina, szkoła, grupy społeczne, rynek pracy, społeczeństwo, ekonomia). Teorie kariery w obszarach swoich założeń analizują i interpretują znaczenie poszczególnych aspektów przedstawionych przez badacza.

Za pioniera badań nad karierą uznaje się Franka W. Parsonsa, który w 1909 roku opublikował swoją pracę pod tytułem *Choosing a vocation*. Jej następstwem jest okres intensywnych egzemplifikacji naukowych nad analizowanym zjawiskiem, który przypada na lata 50-60. XX wieku, czego wynikiem jest zasobny zbiór koncepcji rozwojowych. Najliczniejsze rozstrzygnięcia dotyczące omawianego zagadnienia powstają na gruncie nauk psychologicznych, przede wszystkim jako odpowiedź na praktyczne potrzeby doradztwa zawodowego. Globalne rozumienie kategorii rozwoju zawodowego wymaga także odwołania się do doświadczeń innych dyscyplin. Jako jeden z pierwszych badaczy uwagę na ten fakt zwraca

²⁴ A. Miś, *Kształtowanie karier w organizacji*, [w:] H. Król, A. Ludwicyński (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2006, s. 478.

²⁵ A. Cybal-Michalska, *Młodzież akademicka...*, s. 43.

²⁶ D.E. Super, *A Life Span, Life Space. Perspective on Convergence*, [w:] M.L. Savickas, R.W. Lent (red.), *Convergence in Career Development Theories*, California 1994, s. 63-74.

John O. Crites, wyodrębniając teorie o profilu psychologicznym oraz niepsychologicznym – budowanym na gruncie takich dziedzin, jak ekonomia czy socjologia²⁷. Konsekwencją powstających konceptualizacji okazuje się dynamiczny wzrost zainteresowania konstruktami kariery, jak również jego znaczenia w życiu podmiotu. Dlatego też współczesne propozycje holistycznego ujęcia rozwoju zawodowego wymagają zwrócenia szczególnej uwagi na nowe narracje koncentrujące się na postrzeganiu kariery jako „własności” jednostki.

Edwin L. Herr i Stanley H. Cramer proponują podział koncepcji rozwoju kariery na cztery kategorie: cech i czynnika (*trait and factor*), psychologiczno-rozwojowe (*psychological and development*), skoncentrowane na procesie podejmowania decyzji (*decision*) oraz sytuacyjno-socjologiczne (*situational or sociological*). Istota pierwszej grupy teorii opiera się na założeniu, że podmiot posiada pewne predyspozycje uprawniające ją do wykonywania określonej grupy zawodów. Za wzorcowe w tym zakresie uznaje się rozstrzygnięcie F. Parsonsa oraz wskazuje się badania dotyczące między innymi: inteligencji i zdolności (np. Elton), potrzeb i zainteresowań (np. Thornike, Weiss, Dawis), osób znaczących (Day), wartości (Super), rodziny (Levine, Roe), zjawiska przystosowania (Osipow, Gold), stereotypów i oczekiwań (Rosenthal, Chapman), poziomu aspiracji (Gottfredson, Becker), podejmowanego ryzyka (Witmer, Stewart). Kolejna grupa koncepcji koncentruje się na analizie dynamiki przemian dokonujących się w procesie poszczególnych stadiów w toku rozwoju zawodowego. Odnoszą się one do teorii psychodynamicznych (Bordin, Nachman, Segal), rozstrzygnięć psychologii indywidualnej (Adler), koncepcji osobowości (Roe, Holland, Hoppock), koncepcji rozwojowych (Ginzberg, Ginzburg, Axelrad, Herma, Super, Tiedeman, Gribbons, Lohnes, Levinson). Trzecia grupa ujęć teoretycznych bazuje na wiedzy z obszaru psychologii poznawczej, ekonomii i matematyki; zalicza się do niej koncepcje oczekiwań (Vroom, Lawrer, Porter), własnej skuteczności (Bandura), rozwiązywania problemów (Clark, Gellat, Levin), uczenia się (Krumboltz, Mitchell, Gelatt). Ostatnie ogniwo niniejszej klasyfikacji oscyluje wokół relacji człowieka z otoczeniem, swoim zasięgiem obejmuje między innymi badania nad klasami społecznymi (Holingshead) oraz szansą społeczną (Bandura)²⁸.

Podążając za typologią narracji dotyczących kariery wprowadzonej przez D.E. Supera²⁹ oraz jej późniejszą kontynuacją przez Duane Browna i Lindę Brooks³⁰

²⁷ Vide: J.O. Crites, *Vocational Psychology. The Study of Vocational Behavior and Development*, New York 1969.

²⁸ A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy...*, s. 21.

²⁹ Vide: D.E. Super, *Approaches to occupational choice and career development*, [w:] A.G. Watts, D.E. Super, J.M. Kidd (red.), *Career development in Britain*, Cambridge 1981.

³⁰ D. Brown, L. Brooks, *Introduction to career development: origins, evolution and current approaches*, [w:] D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice...*, s. 1-7.

wyróżnia się takie, które odnoszą się do zagadnienia podmiotowego wyboru zawodu i w konsekwencji podejmowania określonej roli zawodowej przez jednostkę (*theories of occupational choice*). Kolejną grupę stanowią rozstrzygnięcia dotyczące poszczególnych etapów rozwoju kariery zawodowej (*theories of career development*), natomiast ostatnia grupa traktuje o teoriach podejmowania decyzji związanych z karierą zawodową (*theories of career decision making*). Klasyfikację tę można uznać za przykład rozbudowanego podziału koncepcji rozwoju zawodowego, który dowodzi trudności ich jednoznacznej systematyzacji.

Interesującą poznawczo wartość przypisuje się podziałowi autorstwa Samuela H. Osipowa, który wyróżnia pięć sposobów percepcji teoretycznego ujmowania kariery. W zaproponowanym przez badacza rozstrzygnięciu z powodzeniem można zaobserwować wzajemne przenikanie się zakresów wyodrębnionych kategorii. Należą do nich teorie cech i czynnika (*trait – factor theories*), wśród których znajdują się koncepcje F. Parsonsa, teoria przystosowania zawodowego Rene V. Dawisa i Lloyda H. Lofquista, typologia osobowości Johna L. Hollanda oraz społecznego uczenia się Kathleen E. Mitchell, G. Briana Jonesa i Johna D. Krumboltza. Teorie rozwojowe/rozwoju pojęcia „ja” (*developmental/self-concept theory*) opierają się na założeniu, że podmiot wraz z wiekiem poszerza zakres samowiedzy oraz permanentnie porównuje własne wyobrażenia o zawodach z wizją siebie w roli pracownika, co w konsekwencji skutkuje stwierdzeniem, że stopień efektywności decyzji zawodowej zależy od podobieństwa obu tych obszarów. Do tej grupy teorii autor zalicza opracowania D.E. Supera, Josepha Samlera, Eliego Ginsberga, Gordona Dudleya, Davida Tiedemana, Lee Knepfelkampa oraz Rona Sleipitza. Kolejną kategorię tworzą koncepcje wyboru i osobowości zawodowej (*vocational choice and personality theories*) wyodrębnione na podstawie dokonań Johna Hollanda, Edwarda Bordina i Anne Roe. Identyfikowane są z tezą utrzymującą istnienie związku pomiędzy wybieranym zawodem a potrzebami jednostki oraz podobieństw zachowań ludzi wykonujących ten sam zawód przez dłuższy czas, pomimo występujących różnic osobowościowych między nimi. Socjologiczne teorie kariery (*sociology and career choice theories*) z kolei, za znaczący czynnik determinujący decyzje zawodowe uznają otoczenie podmiotu, który zmuszony jest do opracowywania strategii przewyższania jego oddziaływań. W ich obrębie sytuują się konceptualizacje Andrea Hollingsheada, Delberta Millera, Williama Forma, Williama Sewellera oraz Roberta Hausera. Typologia kończy się na teoriach behawioralnych (*behavioral theories*) o najkrótszej tradycji, rozbudowywanych przez Carla Thoresena, Craiga Ewarta, K.E. Mitchell, Briana Jonesa i Johna D. Krumboltza. Badacze ci w swoich rozważaniach na temat wzajemnej relacji człowieka i środowiska wykorzystują teorię społecznego uczenia się³¹.

³¹ A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy...*, s. 25-26.

Za przykład koncepcji zwracającej uwagę na fakt, że nie sposób dokładnie dookreślić zjawiska kariery bez przeanalizowania kognitywnego kontekstu eksploracji teorii rozwoju zawodowego, z pewnością można uznać systematyzację wprowadzoną przez Samuela T. Gladdinga. Badacz rozróżnia cztery kategorie teorii kariery, wśród których wymienia teorie: cech i czynnika (Parsons, Holland), psychodynamiczne (Roe, Bordin), rozwoju (Super, Ginzberg, Ginzburg, Axelrad, Herm) oraz kognitywne i społeczne (współtworzone przez dokonania Tiedemana, O'Hara, Knepfelkampa, Sleipitza, Krumboltza)³². Typologia ta zalicza się do grona najbardziej popularnych i powszechnie stosowanych na gruncie badawczym.

Większość opracowań dotyczących rozwoju kariery można odnaleźć w źródłach amerykańskich, gdzie najwcześniej uczyniono z nich przedmiot analiz i zainteresowań badawczych³³. Wnikliwy przegląd bibliograficzny ukazuje jednak, że systematyzacji koncepcji rozwoju zawodowego dokonywano również na polskim polu badawczym. Augustyn Bańka³⁴ dokonuje uporządkowania klasycznych teorii kariery, za kryterium klasyfikacyjne przyjmując czynnik czasu. Wyróżnia on wczesne teorie kariery, do których zalicza przede wszystkim prace F. Parsonsa oraz współczesne, wśród których należy wymienić osiągnięcia Ginsberga, Roe, Supera, Hollanda, Gelatta. Interesujące opracowania tego autora dotyczą również wątku analogicznego odwoływania narracji związanych z karierą do teorii rozwojowych. Kierując się tą zasadą, badacz wskazuje na teorie wyboru zawodu, obrazu siebie, organizmiczne (teorie procesu konstruowania Ja) oraz osobowościowe, do których zalicza koncepcje psychodynamiczne, cechy i czynnika, społecznego uczenia się oraz podejmowania decyzji³⁵. Z kolei Tadeusz Nowacki, kierując się uwarunkowaniami determinującymi wybór zawodu, dzieli je na ujęcia klasyczne, nowotechniczne, osobowościowe i socjologiczne³⁶. Magdalena Piorunek przedstawia propozycję jeszcze bardziej zgeneralizowanego podziału teorii wyjaśniających formowanie się drogi rozwoju zawodowego człowieka na dwa nurty: socjologiczny (społeczeństwo warunkuje przebieg kariery jednostki) i psychologiczny (podmiot jest głównym decydem w kwestii własnego życia)³⁷. Popularnym przykładem typologizacji koncepcji wyboru zawodu, staje się rozstrzygnięcie Bożeny Wojtasik, która przyjmując kryterium biograficzne, rozróżnia

³² Ibidem, s. 26-28.

³³ Stanowiły one naturalną konsekwencję dynamicznych przemian społeczno-gospodarczych, które dokonywały się w Stanach Zjednoczonych na początku XX wieku.

³⁴ A. Bańka, *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy: psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*, Print-B, Poznań 1995, s. 132-246.

³⁵ Idem, *Psychologiczne doradztwo karier*, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań 2007, s. 65-68.

³⁶ T. Nowacki, *Zawodownawstwo...*, s. 254-255.

³⁷ M. Piorunek, *Dziecko w relacjach ze światem zawodowym*, Wyd. Eruditus, Poznań 1996, s. 13-16.

teorie traktujące ten skomplikowany precedens jako: jednorazowy akt decyzyjny (stanowisko diagnostyczne, w ramach którego analizuje dokonania F. Parsonsa), proces specyficzny dla określonej fazy rozwoju człowieka (stanowisko diagnostyczno-wychowawcze, sytuuje tutaj koncepcje J.L. Hollanda oraz A. Roe), proces trwający przez dłuższy okres życia (stanowisko wychowawcze, dookreśla je przez prezentację założeń E. Ginsberga, D.E. Supera, H. Riesa, M.C. Titmy, a także polskich teoretyków: Wandy Rachalskiej, Stanisława Szajka, T. Nowackiego, Anny Bukowskiej-Jóźwickiej, Krystyny Lelińskiej, Katarzyny Zielińskiej, Stefana Baścika, Małgorzty Czerwińskiej- Jaśkiewicz, Aleksandry Kochlewskiej)³⁸.

Przedstawione typologie koncepcji rozwoju zawodowego stanowią próbę systematyzacji dostępnych optyk badawczych, dążących do wyjaśnienia rozpatrywanego zagadnienia. Można je również zinterpretować jako przegląd różnorodnych perspektyw poznawczych dotyczących zjawiska kariery, uwikłanych w określone konotacje historyczne i konteksty społeczno-gospodarcze, które ułatwiają zrozumienie przyjmowanych założeń eksploracyjnych, wynikających ze specyfiki czasów ich powstawania. O tym, że stworzenie jednorodnej myśli wyjaśniającej proces rozwoju zawodowego, uwzględniającej wszystkie jego aspekty, wymaga wszechstronnej analizy, niejednokrotnie uprzedzali badacze przedmiotu. Świadczą o tym prowadzone przez nich wieloletnie egzemplifikacje badawcze, których rezultatem były permanentne modyfikacje konstruowanych koncepcji³⁹.

Jedno z pierwszych ujęć teoretycznych dotyczących rozwoju zawodowego, określanych mianem „cechy i czynnika” (*trait and factory theory*) koncentruje się na założeniu, że każdy podmiot posiada zbiór względnie trwałych predyspozycji, które pozwalają na przyporządkowanie jednostki do określonego profilu zawodowego. Wszelkie wybory dokonywane przez człowieka są funkcją cech jego osobowości. Zgodnie z przedstawionymi rozstrzygnięciami typologizującymi uznaje się je za połączenie modeli wyboru zawodu z koncepcjami różnic indywidualnych czy dopasowania do zawodu.

Za prekursora teorii kariery mieszczącego się w tym nurcie uznaje się F. Parsonsa, który zwrócił uwagę na podmiotowy charakter wyboru zawodowego. Zda-

³⁸ B. Wojtasik, *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1994, s. 37-52.

³⁹ Za przykład teorii dowodzących słuszności powyższych założeń z pewnością można uznać dokonania między innymi D.E. Supera, J.L. Hollanda, E.H. Scheina, którzy budowali modele kariery oparte na powtarzanych kilkakrotnie badaniach, mających miejsce na przestrzeni nawet kilkunastu lat. Sam J.L. Holland we wstępie do jednej ze swoich prac zaznacza, że podejmuje już szóste podejście do skonstruowania ujęcia kariery, wyczerpująco określającego złożoność tego konstruktów. (Vide: J.L. Holland, *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*, Odessa 1997.) W omawianym kontekście warto przywołać stanowisko D.E. Supera, który uzasadniając udoskonalania własnej koncepcji, utrzymywał, że dobra teoria

niem tego badacza ostateczne podjęcie decyzji zawodowej powinno zostać poprzedzone stworzeniem klarownego obrazu siebie. Stopień rozwinięcia tej zdolności objawia się w rozpoznaniu swoich możliwości i określeniu preferowanej drogi kształcenia, co można określić jako orientację środowiskową. Dopiero dopasowanie posiadanych zdolności do oferty świata pracy powinno stanowić źródło efektywnego wyboru zawodu⁴⁰. Powyższy schemat, mimo upływu czasu, nadal znajduje swoich zwolenników oraz często stanowi standardową procedurę planowania przyszłości zawodowej stosowaną na gruncie doradztwa zawodowego.

F. Parsons koncentruje się na udzieleniu odpowiedzi na pytanie, jaki zawód powinna wybrać jednostka, jednak nie analizuje, dlaczego decyzja ta zostaje sfinalizowana właśnie w taki, a nie inny sposób. W rezultacie „traktuje zdolności człowieka statycznie, jako wrodzone, niezmiennie, niepodlegające procesowi wychowania”⁴¹, a wybór profesji uważa za „akt jednorazowy, polegający na związaniu się człowieka z określonym zawodem po rozpoznaniu jego specyfiki oraz własnych dyspozycji, a szczególnie systemów wartości”⁴².

W obszarze opisywanego paradygmatu teoretycznego mieszczą się również dokonania J.L. Hollanda. Badacz ten, podążając za myślą F. Parsonsa, również podkreślał znaczenie wyjątkowości i niepowtarzalności każdego człowieka oraz utrzymywał, że źródło sukcesu zawodowego jednostki tkwi we właściwym dopasowaniu jej cech do określonej profesji. Swoje poglądy po raz pierwszy opublikował w 1958 roku⁴³ oraz uzupełniał w latach późniejszych. Ich rezultatem jest tzw. heksagonalny model preferencji zawodowych, znany w literaturze także pod nazwą RIASEC (od pierwszych liter wyróżnionych przez niego typów osobowości). U jego podstaw leżało założenie, że osobowość człowieka kształtuje się i wyraża przede wszystkim przez zainteresowania zawodowe⁴⁴. Do głównych orientacji wyróżnianych przez naukowca należą typy: realistyczny (*realistic*), badawczy (*investigative*), artystyczny (*artistic*), społeczny (*social*), przedsiębiorczy (*enterprising*), konwencjonalny (*conventional*), które odnosiły się także do właściwości reprezentowanych przez przyporządkowane do nich środowiska zawo-

wyjaśniająca zjawisko kariery, powinna nie tylko traktować o jego wieloaspektowości, ale także być sformułowana w taki sposób, by mogła być wykorzystywana w badaniach empirycznych. (S. Freeman, D.E. Super, *A perspective on career development*, „Journal of Career Development” 1993, No. 19(4), s. 255-256).

⁴⁰ F. Parsons, *Choosing and vocation*, Boston 1909, s. 294.

⁴¹ B. Wojtasik, *Doradca zawodu...*, s. 38.

⁴² Z. Wołk, *Kultura pracy...*, s. 22.

⁴³ J.L. Holland, *A personality inventory employing occupational titles*, „Journal of Applied Psychology” 1958, No. 42, s. 336-342.

⁴⁴ Idem, *Making vocational choices...*, s. 6.

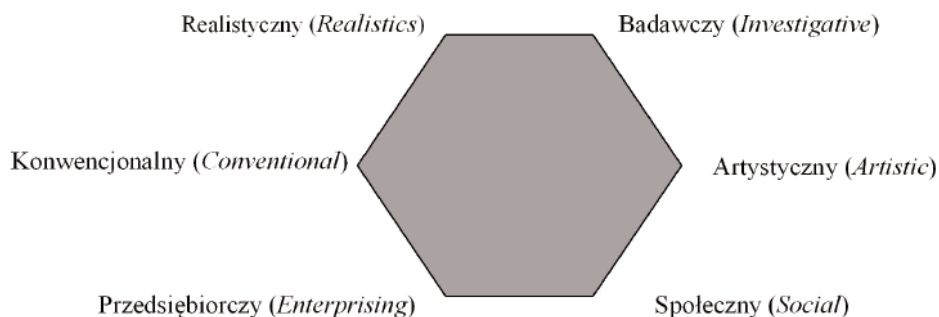
dowe⁴⁵. Koncepcja ta uzyskała swoje graficzne przedstawienie w postaci sześcioboku, w którym każdy z wierzchołków oznacza inną kategorię. Ich rozłożenie nie jest przypadkowe, ponieważ zostały one rozmieszone w taki sposób, by typy osób najbardziej do siebie podobnych i mogących ze sobą współpracować, znajdowały się blisko siebie, natomiast, stanowiących swoje przeciwieństwa – po odmiennych stronach⁴⁶.

Typ realistyczny określa osoby, które w swojej pracy lubią mieć styczność z różnego rodzaju narzędziami oraz maszynami. Posiadają one bardzo wysoko rozwinięte zdolności manualne i techniczne, jednak mają trudności z nawiązywaniem kontaktów interpersonalnych. Cenią sobie praktycyzm oraz charakteryzują się realistycznym sposobem myślenia. Typ badawczy reprezentują jednostki inteligentne o umiejętnościach analitycznych, a także naukowych, z łatwością operujące słownictwem abstrakcyjnym. Dążą do poznania otaczającego je świata, a co za tym idzie – rozwijania zasobów swojej wiedzy. Do grupy osób o osobowości artystycznej z pewnością zaliczają się podmioty o niekonwencjonalnym sposobie myślenia, bardzo wrażliwe, mające trudności z podporządkowywaniem się panującym regułom. Za ich mocną stroną z pewnością można uznać pomysłowość, kreatywność oraz otwartość na nowe doświadczenia. Jednostki reprezentujące typ społeczny odnajdują się w zawodach wymagających nawiązywania relacji z drugim

⁴⁵ Vide: Ibidem. Badacz początkowo swoją teorię odnosił wyłącznie do typów ludzkich. W późniejszym etapie swoich prac przyporządkował zbieżne do nich typy środowisk pracy oraz uznał, że pozostają one we wzajemnej relacji. Efektem takiego założenia stało się stwierdzenie, że podmiot jest w stanie w pełni rozwinąć swoje umiejętności tylko w sprzyjających ku temu warunkach. (Ibidem., s. 2-4.) J.L. Holland stworzył szereg teoretycznych propozycji tłumaczących zależność zachodzącą pomiędzy podmiotem i środowiskiem, np. satysfakcjonujące środowisko, posiadające walory wzmacniające, wyróżnia się cechami odpowiadającymi właściwościom jednostki, stopień ich dopasowania sprzyja poczuciu stabilizacji oraz odnoszeniu sukcesów. (A.R. Spokane, *Holland's theory*, [w:] D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development*, San Francisco 1996, s. 33-74.) Rozwinięcie koncepcji w tym kierunku nadało jej znaczenie społeczne oraz sprawiło, że była określana mianem „teorii człowiek – środowisko” (*person – environmental theory*).

⁴⁶ J.L. Holland w wyniku doskonalenia swoich dociekań badawczych podkreślał, że każdy człowiek prezentuje cechy charakterystyczne na kilku typów osobowości, z dominującą przewagą jednego z nich, dlatego też zalecał tworzenie trzyliterowych kodów na określenie podmiotu (generowane były od pierwszych liter ich nazw), np. symbol SAC przyporządkowany zostałby osobie o cechach artystycznych i konwencjonalnych, z przeważającymi predyspozycjami społecznymi. Pozostawał jednak przy tezie, że każda jednostka reprezentuje właściwości każdego typu o zróżnicowanym natężeniu. Stopień ich rozwoju zależy od zróżnicowanych uwarunkowań indywidualnych (wyposażenie genetyczne, aktywność własna podmiotu, co skutkuje krystalizowaniem się zainteresowań i kompetencji) oraz społecznych. W jednej ze swoich prac stwierdził, że wybór zawodu jest wynikiem wzajemnego oddziaływania takich czynników, jak: osobowość, wykształcenie, kompetencje osobiste i zawodowe, podatność na wpływy otoczenia, umiejętności społeczne. (J.L. Holland, *Making vocational...*, s. 2).

człowiekiem. Preferują zajęcia zorientowane na pomaganie innym i nauczanie ich. Wyróżniają się empatią oraz cierpliwością, a do wykonywanych obowiązków podchodzą emocjonalnie i z ogromnym zaangażowaniem. Przedstawicielami typu przedsiębiorczego są osoby posiadające zdolności do przewodzenia i manipulowania innymi ludźmi. Cenią sobie dobre usytuowanie materialne oraz społeczne, dlatego też często obejmują stanowiska kierownicze. Typ konwencjonalny odnosi się do ludzi potrafiących dokładnie porządkować dane, przestrzegając przy tym wyznaczonych zasad. Wykonywane przez nich prace charakteryzują się przejrzystą strukturalizacją. Często są bardzo dobrze zorganizowane oraz odczuwają ogromną satysfakcję z wykonywanej pracy. Z łatwością adaptują się do miejsca zatrudnienia i odnajdują się na podrzędnych stanowiskach⁴⁷.



Schemat 1. Model heksagonalny Hollanda

Źródło: Opracowanie własne na podstawie J.L. Holland, *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*, Odessa 1997.

Walorem koncepcji skonstruowanej przez Johna L. Hollanda jest jej empiryczna weryfikowalność oraz przejrzystość. Badacz opracował również narzędzia diagnostyczne, takie jak Zestaw do Samobadania – ZdS (*Vocational Preference Inventory*), Kwestionariusz Preferencji Zawodowych – KPZ (*The Self-Directed Search*). Ukazują one nie tylko, który z „modalnych stylów orientacji personalnej” prezentuje jednostka, ale także wskazują na optymalne dla niej środowisko pracy, w którym mogłaby efektywnie wykorzystywać swoje zasoby. Pełne zrozumienie systemu diagnostycznego tej teorii wymaga omówienia wskaźników stosowanych w procesie badawczym⁴⁸. Jeden z nich określany jako zgodność (*congruence*), używany jest w celu wyznaczenia stopnia dopasowania osobowości jednostki do środowiska pracy, w którym przebywa lub planuje się znaleźć. Spójność (*consis-*

⁴⁷ J.L. Holland, *Making vocational...*, s. 4-9.

⁴⁸ Vide: A.R. Spokane, *Holland's theory...*, s. 33-74.

tency) identyfikowana jest z jakością wewnętrzną harmonii podmiotu, mierzona przez analizę układu prezentowanych cech na modelu heksagonalnym. Z kolei zróżnicowanie (*differentiation*) odnosi się do krystalizacji zainteresowań i podobieństwa do typów osobowości. Natomiast tożsamość (*identity*) wyraża jasność celów i predyspozycji jednostki.

Podjęciem klasyfikującym się do koncepcji cech i czynnika, jest również teoria przystosowania zawodowego autorstwa R.V. Dawisa, L.H. Lofguista i Dawida J. Weissa. Koncentruje się ona na dwóch kwestiach, jedną z nich jest dopasowanie zdolności jednostki do wymagań potencjalnych pracodawców stawianych pod jej adresem, druga zaś dąży do rozstrzygnięcia zależności pomiędzy potrzebami podmiotu a gratyfikacjami oferowanymi przez środowisko⁴⁹. Opiera się na założeniu, że przystosowanie zawodowe jest wynikiem harmonii między osobowością jednostki podejmującej pracę i charakterem tej pracy. Dlatego też atrybuty zawodu oraz podmiotu go wykonującego muszą być opisywane za pomocą takich samych parametrów⁵⁰.

Jednym z paradygmatów rozwoju zawodowego są koncepcje psychodynamiczne, zaliczane również do nurtu psychologiczno-rozwojowego lub wyboru zawodowego. Istota tych teorii stanowi implikację układu specyficznych właściwości podmiotu. Swoją inspirację czerpały z psychoanalizy Zygmunta Freuda, która traktuje nie tylko o istnieniu świadomości i nieświadomości oraz zakłada trójwarstwową strukturę osobowości, ale ukierunkowuje na zrozumienie uwarunkowań działania jednostki i zaleca przeanalizowanie jej biografii ze szczególnym uwzględnieniem wczesnych doświadczeń. Rozwinięcie tej idei z pewnością odnajdujemy w ujęciu Anne Roe⁵¹, która tworząc „osobowościową teorię wyboru człowieka” przedstawia proces kształtowania własnej ścieżki zawodowej jako

⁴⁹ R.V. Dawis, L.H. Lofquist, D.J. Weiss, *A theory of work adjustment (a revision)*, “Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation” 1968, No. 23.

⁵⁰ Idem, *A psychological theory of work adjustment*, Minneapolis 1984, s. 62. Na podstawie przeprowadzonych egzemplifikacji badacze uznali, że odpowiednim narzędziem służącym do trafnego zidentyfikowania predyspozycji zawodowych jednostki jest Bateria Testów Uzdolnień Ogólnych (*General Aptitude Test Battery – GATB*). Do grona rozpoznawanych zdolności należały: ogólna łatwość uczenia się, zdolności werbalne, przestrzenne, matematyczne, percepcyjne, umiejętność skupienia uwagi i koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz zręczność posługiwania się palcami i uzdolnienia manualne. Z kolei wartości i potrzeby podmiotu badali za pomocą Minnesockiego Kwestionariusza Preferencji Potrzeb (*Minnesota Importance Questionnaire – MIQ*), który pozwalał na wyodrębnienie sześciu ukierunkowań jednostki, takich jak: powodzenie, wygoda, status, altruizm, bezpieczeństwo i autonomia. Okazuje się, że istnieje zależność pomiędzy umiejętnościami a wartościami rozpatrywaną w relacji pracownik – pracodawca. Pracownik odczuwa zadowolenie, jeśli w pracy może realizować swoje wartości, natomiast pracodawca, jeśli umiejętności zatrudnianej osoby odpowiadają jego wymaganiom.

⁵¹ Vide: A. Roe, *The psychology of occupations*, New York 1956.

konsekwencję relacji rodzinnych, kształtowanych przede wszystkim w okresie dzieciństwa⁵². Autorka nie negowała również znaczenia genetycznych uwarunkowań zainteresowań i zdolności jednostki, pozostających poza jej kontrolą. Odwołując się do koncepcji motywacji Abrahama Masłowa przyjęła, że ukształtowanie się hierarchii potrzeb jest wynikiem zależności pomiędzy stylem wychowawczym stosowanym przez rodziców a działaniami samorealizacyjnymi, które dla podmiotu stanowią źródło największej satysfakcji (jako zaspokojenie lub niespełnienie pragnień), a ich wybór często uwarunkowany zostaje przez nieświadome czynniki⁵³. W konsekwencji, A. Roe z jednej strony zakłada, że „osoby lubiące pracę z ludźmi wychowywały się w rodzinie zdominowanej ciepłymi i opiekuńczymi wzorami wychowania, natomiast osoby wybierające pracę z rzeczami pochodzą z rodzin o zimnych i luźnych kontaktach wewnątrzrodzinnych”⁵⁴, z drugiej zaś strony utrzymuje „istnienie dziedzicznej, indywidualnej dla każdego człowieka tendencji do »wyładowywania« swej psychicznej energii w określony, sobie właściwy sposób”⁵⁵.

Opierając się na powyższych założeniach, badaczka stworzyła klasyfikację zawodów pod kątem ich orientacji na człowieka⁵⁶. Należą do nich takie grupy, jak: usługi (zawody związane z doradztwem, opieką społeczną, ochroną zdrowia),

⁵² W kontekście prowadzonych rozważań nie sposób pominąć wkładu E.S. Bordina w rozwój psychodynamicznego paradygmatu kariery. Eksponował on rolę wczesnodziecięcych doświadczeń w kształtowaniu się potrzeb podmiotu, a co za tym idzie – dostrzegał intensywną relację pomiędzy spontaniczną zabawą a pracą człowieka. Podejmowane przez jednostkę zobowiązania w dorosłym życiu, w dużej mierze uwarunkowane zostają przez rodzaje aktywności podejmowanych w dzieciństwie, które dostarczały jej pozytywnych wrażeń i satysfakcji. (E.S. Bordin, *Psychodynamic model of career choice and satisfaction*, [w:] D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice...*, s. 94-136.) Autor, dążąc do nadania pracy wartości autotelicznej, starał się wyodrębnić źródła zaangażowania w jej wykonywanie. Określił je mianem wymiarów analitycznego „ego”, należały do nich: precyzja w stosowaniu reguł (*precision*), opieka (*nurturance*), ciekawość (*curiosity*), siła (*power*), ekspresja estetyczna (*aesthetic expression*), etyka i koncentracja na problemach dobra i zła (*ethics and concern with right and wrong*). Sugerując się nimi skonstruował „mapę zawodów”, stosowaną w wyznaczaniu pola, w obszarze którego może układać się kariera podmiotu. (E.S. Bordin, *Intrinsic motivation and the active self: convergence from a psychodynamic perspective*, [w:] M.L. Savickas, R.W. Lent (red.), *Convergence in career development theories*, Palo Alto 1994, s. 53-61.)

⁵³ A. Roe, P. Luneborg, *Personality development and career choice*, [w:] D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice...*, s. 31-60.

⁵⁴ A. Bańka, *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe...*, s. 134.

⁵⁵ M. Piorunek, *Dziecko w relacjach...*, s. 27.

⁵⁶ Ta część teorii zbudowanej przez A. Roe powstała na podstawie prac empirycznych, dysponuje zatem walorem poprawności metodologicznej. Niektóre z założeń przyjętych przez badaczkę posiadają zabarwienie spekulacyjne, co spotykało się z często krytyką ze strony innych teoretyków kariery.

biznes (praca odnosząca się do sprzedaży, dokonywania transakcji), organizacja (profesje mieszczące się w obszarze przemysłu, administracji), technologia (czynności wymagające znajomości obsługi maszyn), natura (kontakt z przestrzenią na otwartym powietrzu), nauka (zglębianie tajników określonej dziedziny naukowej), kultura (zawody związane z dziennikarstwem, edukacją, językoznawstwem, polityką), sztuka i rozrywka (profesje wymagające szeroko rozwiniętej kreatywności). W ramach tej typologii zostały wyodrębnione dwie kategorie zawodów: ukierunkowanych na ludzi (usługi, biznes, organizacja, kultura, sztuka i rozrywka), nastawionych na przedmioty i rzeczy (technologia, natura, nauka)⁵⁷.

Analizując koncepcję A. Roe, warto zwrócić uwagę na kilka czynników, które stanowią ją niezwykle wartościową oraz wskazują na jej znaczący wkład w rozwój teorii kariery. Badaczka bardzo silnie akcentowała znaczenie stereotypów płciowych w procesie podejmowania decyzji zawodowych. Konkluduje, że ścieżek zawodowych mężczyzn nie należy porównywać z kobiecymi, ponieważ podyktowane są one odmiennymi determinantami o zabarwieniu kulturowym. Ponadto, przyczyniła się do zmiany optyki w nurcie koncepcji rozwoju zawodowego, kładących nacisk na osobowość jednostki, jako główny predykat uwarunkowujący przyszłość podmiotu. Utrzymywała, że stanowi ona tylko jeden z elementów oddziałujących na wybór człowieka. Dostrzegała zatem zależność rezultatu decyzji zawodowej jednostki od czynników zewnętrznych (społecznych), podlegających permanentnej zmianie⁵⁸.

Powyższe spostrzeżenia nie mogły obejść się bez reakcji środowiska naukowego i zaowocowały rozwojem dyskursu traktującego rozwój zawodowy człowieka w sposób procesualny, określanego mianem psychologiczno-rozwojowego, rozwoju czy też rozwoju znaczenia własnej osoby. W paradygmacie tym mieszczą się między innymi dokonania Eliego Ginzberga i jego współpracowników Sola W. Ginzburga, Sidneya Axelrada, Johna L. Hermy oraz D.E. Supera, E.H. Scheina, G. Daltona, P. Thomsona, R. Pricea, H. Riesa, M.C. Titmy, a także polskich naukowców K. Czarneckiego oraz W. Rachalskiej. Prekursorką takiego spojrzenia była Charlotte Bühler⁵⁹, dążąca do rozpoznania czynników składających się na rozwój człowieka. Zapoczątkowała ona sposób postrzegania biografii zawodowej jednostki jako spójnej całości, składającej się z sekwencji następujących po sobie etapów. Jej idea zainspirowała Erika H. Eriksona⁶⁰, który konstruując „psychospołeczną koncepcję rozwoju” wyróżnił osiem faz życia podmiotu. Podobną narrację podjął Robert J. Havighurst⁶¹,

⁵⁷ T.C. Thomason, *Basic of career development*, Flagstaff 1999, s. 27.

⁵⁸ A. Roe, *Behavior and evolution*, New Haven 1964, s. 211-212.

⁵⁹ Vide: Ch. Bühler, *Der menschliche Lebenslauf als psychologische Problem*, Leipzig 1933.

⁶⁰ Vide: H. E. Erikson, *Tożsamość a cykl życia*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2004.

⁶¹ Vide: R. J. Havighurst, *Developmental Tasks and Education*, New York and London 1981.

charakteryzując zadania rozwojowe przypadające w poszczególnych stadiach egzystencji jednostki. Nie należy również pomijać egzemplifikacji badawczych dotyczących organizacji, prowadzonych przez D.C. Millera i H.W. Forma⁶², którzy zwrócili uwagę na okresy rozwoju zawodowego jednostki w czasie jej aktywności zawodowej.

Istota niniejszej optyki odnosi się do postrzegania kwestii wyboru zawodu jako ciągu decyzji podlegających zmianom w życiu człowieka. Myśl ta stała się motywem przewodnim dla koncepcji E. Ginzberga, który wraz ze stworzoną przez siebie grupą badawczą (S.W. Ginzburgiem, S. Axelradem, J.L. Herma)⁶³, wysunął konkluzję traktującą o konieczności dokonywania kompromisu pomiędzy aspiracjami a możliwościami podmiotu w procesie podejmowania decyzji zawodowej. Naukowcy wyróżnili trzy fazy związane z tym precedensem podyktowane logiką rozwojową. Określili je mianem okresu fantazji (*fantasy period*), okresem prób (*tentative period*) oraz okresem realizmu (*realistic period*)⁶⁴. W pierwszej fazie jednostka kształtuje nieprecyzyjny obraz rzeczywistości społeczno-zawodowej na podstawie podejmowanych aktywności i doświadczeń. Z czasem potrafi je skategoryzować według kryterium zdolności – rozpoznaje, które wykonuje z łatwością, a które stanowią dla niej trudność. W ten sposób dookreśla swoje umiejętności i predyspozycje. Zdolności pełną krystalizację osiągają jednak w drugim stadium rozwoju, kiedy podmiot świadomie określa własne kompetencje i możliwości oraz na ich podstawie podejmuje decyzje związane z wyborem zawodu. Wybory te mogą podlegać modyfikacji, nawet w trzeciej fazie rozwoju, co skutkuje zmianą rodzaju wykonywanej pracy, aż do momentu, w którym jednostka potrafi konsekwentnie określić swoją rolę zawodową⁶⁵. W nie-

⁶² Vide: D.C. Miller, W.H. Form, *Industrial sociology on introduction to the sociology of work reactions*, New York 1951. – Podobnego rozstrzygnięcia dotyczącego rozwoju podmiotu w strukturach organizacji dokonali w latach 70. XX wieku G. Dalton, P. Thomson oraz R. Price, wspólnie konstruując poziomy wtajemniczenia zawodowego jednostki. Zgodnie z przyjętymi przez badaczy założeniami, nowo przyjęty na stanowisko pracownik stara się poznać strukturę firmy oraz rzetelnie wypełniać powierzane mu obowiązki. W wyniku nabywanych kompetencji staje się ekspertem w swojej dziedzinie oraz uzyskuje gotowość do przejęcia roli koordynatora prac innych osób. Ostateczny etap rozwoju osiągają nieliczne jednostki, ponieważ jest on równoważny z uzyskaniem stanowiska kierowniczego w firmie. (G. Dalton, P. Thomson, R. Price, *Career stages: A model of professional careers in organization*, "Organizational dynamics" 1977, No. 6.)

⁶³ E. Ginzberg, *Career development*, [w:] W.D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice...*, s. 169-191. – Warto podkreślić, że koncepcja ta posiada walor multidyscyplinarny, ponieważ jako jedna z niewielu została opracowana w zespole, do którego oprócz psychologa należał ekonomista, psychiatra i socjolog.

⁶⁴ E. Ginzberg, S.W. Ginsburg, S. Axelrad, J.L. Herma, *Occupational choice: an approach to a general theory*, New York 1951.

⁶⁵ Rozstrzygnięcie to zostało rozbudowane przez D.V. Tiedemana oraz R.P. O'Hara (D.V. Tiedeman, R.P. O'Hara, *Career development; choice and adjustment*, New York 1963), przez których rozwój zawodowy był utożsamiany z funkcją rozwoju „ja” (*self - concept*), kształtowanego w wyniku

których opracowaniach teorii kariery wyniki prac zespołu E. Ginzberga porównywane są do koncepcji F. Parsonsa, który uznawał samopoznanie za główny proces warunkujący wybór zawodu⁶⁶.

Pełnego i spójnego rozstrzygnięcia kwestii rozwoju zawodowego dokonał D.E. Super przedstawiając kwestię decyzji zawodowych w kontekście zjawisk bardzo dynamicznych, podlegających permanentnym przeobrażeniom. Stworzona przez badacza koncepcja czerpie z dorobku psychologii różnic indywidualnych, psychologii osobowości, socjologii oraz psychologii rozwojowej – ma więc właściwości interdyscyplinarne. Dojrzałą formę przybrała ona w latach 70. XX wieku, jednak namysł badacza dotyczący rozpatrywanego zagadnienia rozpoczął się zdecydowanie wcześniej, owocując pracami na temat zainteresowań jednostki czy kształtowania się obrazu siebie w sytuacji pracy⁶⁷. W wyniku prowadzonych dociekań naukowych teoria D.E. Supera podlegała udoskonaleniom conceptualnym. Początkowo przybrała postać teorii rozwoju kariery (*career development theory*), jej następstwem była teoria rozwoju obrazu siebie (*development self-concept theory*), natomiast ostatecznie ukształtowała się jako teoria przestrzeni życia i cyklu życia (*life – span, life – space theory*).

Centralne miejsce w podejściu tego naukowca zajmuje pojęcie obrazu siebie (*self – concept*), które odnosi do świata pracy. Własne wyobrażenie na swój temat podlega progresowi w wyniku przeobrażeń dokonujących się na płaszczyźnie fizycznego, psychicznego i zawodowego funkcjonowania podmiotu. Ulega urozmaiceniu w wyniku wzbogacania zasobu doświadczeń, czego efektem są „coraz bardziej wyraźne i wysublimowane konstrukty tożsamości zawodowej”⁶⁸. D.E. Super zakładał, że może on oddziaływać na rodzaj wzoru kariery zawodowej realizowanego przez jednostkę. Istotnymi terminami, mającymi kluczowe znaczenie dla teorii tego badacza są „zachowanie zawodów” (*vocational behavior*), przez które rozumie wzajemne powiązania między jednostką a otoczeniem, wynikające ze specyfiki wykonywanej pracy oraz „rozwój zawodowy” (*vocational*

wzajemnego oddziaływania czynników zewnętrznych i wewnętrznych. „Ja” w tym ujęciu posiada strukturę dynamiczną, która podlega przeobrażeniom w momentach decyzyjnych (określanych takimi nazwami, jak: eksploracja, krystalizacja, wybór, wyjaśnienie, indukcja, reanimacja, integracja), w wyniku czego staje się konstruktem coraz bardziej złożonym i pełnym. Propozycja wspomnianych badaczy swoje szerokie zastosowanie znajduje przy analizach procesu podejmowania decyzji zawodowych, który rozpatruje z perspektywy dwóch okresów (oczekiwania oraz zastosowań i adaptacji).

⁶⁶ T. Sobierajski, *Doradztwo zawodowe. Uniwersalizm i konceptualizacja*, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013, s. 109

⁶⁷ D.E. Super, *Appraising vocational fitness by means of psychological tests*, New York 1949.

⁶⁸ A. Bańka, *Zawodoznawstwo, doradztwo...*, s. 136.

development) definiowany jako „proces rośnięcia i uczenia się, któremu podporządkowane są wszystkie czynniki zachowania zawodowego”⁶⁹.

Istotnym determinantem podjęcia aktywności zawodowej przez podmiot jest jego „dojrzałość do zawodu”, czyli zdolność do sprostania swoim aspiracjom oraz wymogom otoczenia w odniesieniu do wypełniania określonych ról i wynikających z nich powinności. Oznacza ona pewnego rodzaju umiejętność odnajdywania kompromisu pomiędzy indywidualnymi pragnieniami i oczekiwaniami środowiska w konfrontacji zarówno z wiekiem jednostki, jak i jej zdolnościami i umiejętnościami. Nie bez znaczenia dla jej kształtowania są takie elementy, jak: akceptacja odpowiedzialności, umiejętność planowania i świadomość różnych aspektów życia zawodowego. Czynnikiem warunkującym powodzenie w sferze życia zawodowego jest także „dojrzałość do kariery zawodowej”, czyli samoświadomość własnego potencjału i zdolność do kierowania swoim rozwojem w powiązaniu z wiedzą na temat zawodów i rynku pracy. Na podstawie powyższych rozstrzygnięć można wysnuć konkluzję, że „dojrzałość do zawodu” odnosi się do płaszczyzny zewnętrznej egzystencji jednostki i ma wymiar praktycznego działania w kontekście sfery społecznej, podczas gdy „dojrzałość do kariery zawodowej” wyznaczana jest przez stopień zaawansowania wewnętrznej motywacji człowieka w stosunku do sterowania własnym rozwojem⁷⁰.

Koncepcja D.E. Supera została odpowiednio udokumentowana oraz potwierdzona empirycznie przez innych badaczy⁷¹. Zaowocowała również stworzeniem różnorodnych standaryzowanych narzędzi diagnostycznych, takich jak Kwestionariusz Wartości w Pracy – WVI (*Work Values Inventory*), Technika Badania Ważności Pracy – WIS (*Work Importance Study*), Inwentarz Problemów Związanych z Karierą Dorosłych – ACCI (*Adult Career Concerns Inventory*), Kwestionariusz Preferowanych Wartości Ogólnych VS (*Values Scale*) czy Kwestionariusz Ważności Ról – SI (*Saliency Inventory*), co z pewnością czyni ją jeszcze bardziej kompleksową⁷².

⁶⁹ A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy...*, s. 83.

⁷⁰ D.E. Super, *A Life...*, s. 63-74.

⁷¹ Vide: S.H. Osipow, *Theories of Career development*, Englewood Cliffs 1983. Teorię potwierdzają również badania E.L. Herra, S.H. Cramera, M. Mulvey, N.E. Betz, H. Astin, A. Bańki, J. Budkiewicz, M. Czerwińskiej-Jasiewicz, A. Guryckiej, E. Hornowskiej, W. Paluchowski.

⁷² Optykę rozwoju zawodowego przyjętą przez D.E. Supera kontynuował również E.H. Schein, który zaznaczał, że rozwój zawodowy jednostki dokonuje się jednocześnie na trzech płaszczyznach: biologicznej, społecznej i rodzinnej. Poszczególnym fazom życia człowieka, wyodrębnionym na podstawie kryterium wieku (wiek młodzieńczy, wczesna dojrzałość, wiek dojrzały, wiek zaawansowany) – przypisuje stadia rozwoju zawodowego z określeniem zadań podmiotu, wymagających rozwiązania na danym etapie. Badacz zajmując się analizą funkcjonowania człowieka w organizacji, wyróżnił także trzy kierunki jego rozwoju (Model Stożka Kariery): pionowy (hierarchiczny),

Na przełomie lat 70-80. XX wieku nastąpił zwrot w sposobie ujmowania kariery w kierunku koncepcji społecznego uczenia się i psychologii poznawczej. Głównym przesłaniem tej grupy rozstrzygnięć, określanych mianem społeczno-poznawczych lub podejmowania decyzji, stało się „postrzeganie życia ludzkiego jako szerokiego procesu uczenia się, głównie poprzez obserwację, zbierania nowych doświadczeń, próbowanie nowych sposobów działania oraz weryfikowanie stawianych hipotez na drodze praktyki życiowej”⁷³. Zbudowanie podwalin tego ujęcia zawdzięcza się A. Bandurze i stworzonej przez niego teorii społeczno-kognitywnej (*social cognitive theory*)⁷⁴. Ilustruje ona znaczenie środowiskowego i społecznego kontekstu dla efektywności indywidualnych działań związanych z procesem planowania kariery. Jednostka postrzegana jest jako podmiot aktywny i sprawczy, który przez permanentne eksperymentowanie oraz interakcję ze środowiskiem gromadzi cenny zasób doświadczeń, co skutkuje weryfikacją i poszerzaniem zasobu wiedzy. Podkreśla zatem znaczącą rolę zachowań kognitywnych, które determinowane są czynnikami motywacyjnymi. Człowiek przetwarzając informacje docierające do niego z otoczenia, zmienia jakość swojego wewnętrznego wyposażenia w procesie modelowania abstrakcyjnego (*abstrakt modeling*), polegającego na uczeniu się zachowań oraz zasad nimi kierujących.

Kontynuowaniem narracji podjętego wątku zajął się J.D. Krumboltz, który wraz ze współpracownicą Lyndą K. Mitchell opracował społeczną teorię uczenia się w zakresie podejmowania decyzji o karierze (*social learning theory of career decision making – SLTCDM*)⁷⁵. Celem koncepcji było rozpoznanie uwarunkowań wyborów podmiotu oraz czynników determinujących preferencje dla określonych aktywności zawodowych przypadających w danych okresach jego życia. Za determinanty te uznał predykatory genetyczne i zdolności specjalne (*genetic endowment and special abilities*), warunki środowiskowe i przypadkowe zdarzenia (*environmental conditions and events*), doświadczenia związane z uczeniem się (*learning experiences*), a także umiejętności realizacji zadań (*task approach skills*). Pierwsze z nich odnoszą się do odziedziczonych właściwości oddziałujących na osiągnięcia edukacyjno-zawodowe. Należą do nich pochodzenie etniczne, płeć oraz wygląd fizyczny. Warunki środowiskowe dotyczą zdarzeń pozostających poza ludzką kontrolą i obejmują zasady selekcji szkolnej, prestiż społeczny określonych grup zawodowych, prawo obowiązujące w danym państwie, poziom

poziomy (przyrost kompetencji, zmiana funkcji), centralny. (E.H. Schein, *Career Dynamics. Matching Individual and Organizational Needs*, Reading M.A., Addison-Wesley 1978).

⁷³ P. Bohdziewicz, *Kariery zawodowe w gospodarce opartej na wiedzy (na przykładzie grupy zawodowej informatyków)*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008, s. 45.

⁷⁴ A. Bandura, *Teoria społecznego uczenia się*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2007.

⁷⁵ L.K. Mitchell, J.D. Krumboltz, *Krumboltz's learning theory of career choice and counseling*, [w:] D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice...*, s. 233-280.

rozwoju technologicznego i gospodarczego kraju. Kolejna grupa czynników warunkowana zostaje przez instrumentalne i skojarzeniowe doświadczenia, które są unikalne dla każdej jednostki oraz owocują wyborem określonej ścieżki rozwoju zawodowego. Umiejętność osiągnięcia zadania stanowi rezultat interakcji występującej pomiędzy wcześniejszymi determinantami kariery. Jest dookreślana przez nawyki związane z pracą, standardy wykonania oraz dyspozycje umysłowe. Skutkiem wzajemnych oddziaływań scharakteryzowanych predyktorów okazują się różnego rodzaju generalizacje odnoszące się do rzeczywistości i samego siebie.

Współczesne trajektorie karier zawodowych dowodzą znaczenia zarówno możliwości tkwiących w podmiocie (właściwości osobowościowych), jak i uwarunkowań zastanych w świecie dla kształtowania ich przebiegu. Trafnie wpisująca się w niniejszy paradygmat okazuje się społeczno-poznawcza teoria kariery (*Social cognitive career theory* – SCCT), którą zawdzięcza się analizom Roberta W. Lenta, Stevena D. Browna i Gail Hackett⁷⁶. Koncepcja ta bierze pod uwagę dwa rodzaje zmiennych oddziałujących na przebieg rozwoju zawodowego: poznawczo-osobowościowe (poczucie własnej skuteczności, oczekiwania, cele osobiste) oraz czynniki środowiskowo-behawioralne oddziałujące na wybór określonego sposobu zachowania przez człowieka (uwarunkowania fizyczne, kontekstualne, doświadczenia). Wymienione składowe pozostają ze sobą we wzajemnej relacji i wspólnie oddziałują na kształt kariery zawodowej podmiotu. Siła wpływu poszczególnych komponentów na wybory jednostki zależna jest nie tylko od ich obiektywnego sensu, ale także wartości przypisywanej im przez podmiot, który najczęściej sugeruje się swoimi wcześniejszymi przeżyciami. Nie bez znaczenia pozostaje także przedział czasowy, w którym występują. Czynniki dystalne (*distal*) dotyczą doświadczeń mających miejsce w odległej (przeszłej) perspektywie czasowej, natomiast czynniki proksymalne (*proximal*) – odnoszą się do niedawnych wydarzeń i silnie oddziałują na decyzje jednostki podejmowane w zakresie kariery. Warto nadmienić, że każdy z bodźców może wpływać zarówno pobudzająco, jak i hamująco na rozwój zawodowy człowieka.

W opracowaniu dotyczącym rozwoju zawodowego nie sposób pominąć dokonania Marka L. Savickasa⁷⁷, który opracował konstruktywistyczną teorię kariery.

⁷⁶ Vide: R.W. Lent, S.D. Brown, G. Hackett, *Toward a unifying Social Cognitive Theory of Career and academic interest, choice and performance*, "Journal of Vocational Behavior", No. 45 (1), 1994, s. 79-122; Idem, *Career development from a social cognitive perspective*, [w:] D. Brown, Brooks i inni (red.), *Career choice...*, s. 373-421; Idem, *Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis*, "Journal of Counseling Psychology", No. 47 (1), 2000, s. 36-49; Idem, *Social Cognitive Career Theory*, [w:] D. Brown, L. Brooks i inni (red.), *Career choice...*, s. 373-421.

⁷⁷ M.L. Savickas, *Career construction: A developmental theory of vocational behavior*, [w:] D. Brown, L. Brooks, (red.), *Career choice...*, s. 149-205.

Zaproponowane przez badacza rozstrzygnięcie, które zostało przedstawione na początku XXI wieku, uznawane jest za kontynuację i uaktualnienie ujęcia D.E. Supera⁷⁸. Przyjmowane przez niego założenia opierają się na twierdzeniu, że podmiot samodzielnie konstruuje reprezentację rzeczywistości, co implikuje jego adaptację do środowiska interpretowaną w kategoriach rozwoju. Można więc zgodzić się ze stwierdzeniem, że próba dookreślenia zagadnienia rozwoju zawodowego podjęta przez M.L. Savickasa ma walor interdyscyplinarny oraz łączy wątki dotyczące kariery podejmowane przez innych teoretyków, których osiągnięcia rozpatrywane są w obszarze zarówno teorii psychodynamicznych, rozwojowych, jak i poznawczo-społecznych, tworząc przy tym rozstrzygnięcie określane mianem teorii zachowań zawodowych.

Propozycja tego badacza stanowi nie tylko komplementarne ujęcie rozwoju zawodowego, ale również jest podejściem najlepiej wpisującym się w dynamikę współczesnej rzeczywistości. Ukazuje nowe spojrzenie na zagadnienie kariery, przedstawiając ją w wymiarze permanentnego procesu, podlegającego nieustannej transformacji i redefinicji, dokonujących się w wyniku przemian zachodzących w środowisku (kontekstualnych) oraz w percepcji i zachowaniach podmiotu. Tym samym zwraca uwagę na fakt, że niemożliwe jest stworzenie jednej teorii kariery, ponieważ dynamizm tego zjawiska sprawia, że zostaje poddawane ciągłej ocenie. Istotne znaczenie dla przyjętego przez M. L. Savickasa stanowiska ma także założenie o subiektywnym charakterze kariery każdego podmiotu, który nie tylko przypisuje znaczenie własnym doświadczeniom, ale także opiera się na aktualnych aspiracjach zawodowych stających się czynnikiem konstruktywnym dla jego „tematu życia” (*life theme*)⁷⁹. To właśnie dzięki „biograficznej refleksyjności” oraz zdolnościom autokoncepcyjnym jednostka kreuje osobistą narrację dotyczącą przyszłości zawodowej⁸⁰. Konsekwencją takiego stanu rzeczy okazują się jednostkowe wzory kariery, stanowiące integralny element życia człowieka, niepozostający bez znaczenia dla kształtowanego przez niego „Ja”.

Nadając karierze charakter indywidualny, umiejscawia jej przebieg w kontekście życia społecznego oraz funkcjonujących w nim instytucji, które nakładają na podmiot obowiązek przyjmowania określonych ról (głównych i peryferycznych)⁸¹. Źródło sukcesu odnoszone na płaszczyźnie życia zawodowego warunkowane jest

⁷⁸ Inspiracją do rozwinięcia pewnych wątków koncepcji D.E. Supera była sugestia, że teoria traktująca o kształtowaniu własnego obrazu podmiotu powinna być określana mianem teorii konstruktywów osobistych.

⁷⁹ Vide: J. Minta, *Oblicza współczesnych karier w perspektywie poradniczej*, „Dyskursy Młodych Andragogów” 2014, 15, s. 124.

⁸⁰ M.L. Savickas, *Constructing Careers: Actor, Agent and Author*, „Journal of Employment Counselling” 2011, 48, s. 43.

⁸¹ Idem, *Career construction*, s. 154.

przez osiągnięcie homeostazy pomiędzy obciążeniami ze sfery prywatnej i zawodowej. M.L. Savickas dostrzega zatem konieczność utrzymania kompatybilności pomiędzy wszystkimi płaszczyznami egzystencji podmiotu, ponieważ jego zdaniem kwestii rozwoju zawodowego człowieka nie analizuje się w izolacji od innych części składowych jego życia. Płaszczyzna zawodowa może co prawda stanowić centralny wymiar projektowania przyszłości, jednak osobiste preferencje w zakresie ról życiowych pozostają wolnym wyborem jednostki i stają się przyczyną powstawania nierówności społecznych. Za zmienne determinujące nierówny przebieg kariery zawodowej M.L. Savickas uznaje status socjoekonomiczny rodziców, edukację, zdolności, cechy osobowości, jakość obrazu siebie oraz umiejętności adaptacyjne odnośnie do aktualnej sytuacji na rynku pracy⁸². Uwarunkowania te pełnią jednocześnie rolę czynników różnicujących predyspozycje ludzi do osiągania sukcesu zawodowego oraz są przyczyną klasyfikowania ludzi do różnych zawodów. Proces konstrukcji kariery posiada zatem wymiar jednostkowy i w głównej mierze polega na urzeczywistnianiu koncepcji siebie przez wypełnianie określonych ról zawodowych⁸³. Badacz wyodrębnia również poszczególne stadia procesu wyboru zawodu, takie jak: wzrost (*growth*), eksploracja (*exploration*), utwierdzenie (*establishment*), kierowanie (*management*), odejście (*disengagement*)⁸⁴, których przebieg utożsamiany jest z etapami rozwoju zawodowego wyróżnionymi przez D.E. Supera.

W rozważaniach M.L. Savickasa doniosłe znaczenie ma niewątpliwie podkreślenie znaczenia kompetencji „przystosowalności do kariery”, rozumianej jako „psychospołeczny konstrukt, który oznacza, że jednostka posiada zasoby i gotowość, aby radzić sobie z aktualnymi i nadchodzącymi zawodowymi zadaniami rozwojowymi, tranzycjami związanymi z pracą oraz osobistymi trudnymi sytuacjami. Przystosowalność pozwala jednostce ukształtować zasięg jej społecznego środowiska, ponieważ łączy się ze społeczeństwem i reguluje własne zachowania zawodowe uwzględniając narzucone przez wspólnotę zadania rozwojowe i tranzycje, jakich doświadczają w zawodowych rolach. Przystosowalność kariery działając jako strategia samoregulacji, umożliwia jednostkom skutecznie wprowadzać do ról zawodowych własne koncepcje, dzięki czemu mogą kreować własne życie za-

⁸² Ibidem.

⁸³ Ibidem, s. 155.

⁸⁴ Każdy z etapów dodatkowo podzielony jest na podokresy, w których podmiot zobligowany jest do realizacji określonych zadań rozwojowych, identyfikowanych z oczekiwaniami społeczeństwa. Przechodzenie z jednego stadium do drugiego może wywołać pewną destabilizację w życiu jednostki. Warto zaznaczyć, że na podstawie etapu rozwoju zawodowego, na jakim znajduje się człowiek – określa się jego dojrzałość zawodową oraz zdolność adaptacji w stosunku do kariery (radzenie sobie z aktualnymi zadaniami rozwojowymi).

wodowe i konstruować własne kariery”⁸⁵. Pojęcie przystosowalności kariery można interpretować jako termin zastępujący określenie dojrzałości kariery D.E. Supera. Doskonale wpisuje się bowiem w specyfikę współczesnych czasów, w których podmiot odpowiedzialny za własną karierę, świadomy swoich zasobów i umiejętności, partycypuje w rzeczywistości społecznej kreując plan rozwoju zawodowego.

M.L. Savickas ukazuje, że kariera stanowi centralny punkt odniesienia dla jednostki partycypującej we współczesnym świecie, co oddziałuje także na kształtowanie jej tożsamości oraz przebieg procesów osobowościowych. Stwierdzenie to zdają się potwierdzać słowa A. Cybal-Michalskiej, zgodnie z którymi „to, co stanowi istotę, to traktowanie wyboru kariery, umiejętności przystosowania się i rozwoju jako elementów zintegrowanego procesu”⁸⁶. Urzeczywistnianie wcześniej skonstruowanej wizji siebie jest wynikiem kompromisu pomiędzy czynnikami związanymi ze społeczeństwem oraz podmiotem. Osiąganie niniejszej syntezy następuje przez otrzymywanie od otoczenia informacji zwrotnej odnośnie do jakości wypełnianych przez jednostkę ról społecznych.

W kontekście prowadzonej dyskusji warto zaznaczyć, że poglądy M.L. Savickasa pozostające w zgodnej relacji z wnioskami i spostrzeżeniami D.E. Supera, poszerzają dotychczasową perspektywę ujmowania zagadnienia kariery, nadając jej wymiar indywidualny i podmiotowy. Jednocześnie nie pomijają znaczenia świata społecznego dla rozwoju zawodowego człowieka, ukazując wzajemną zależność między tym, co globalne i jednostkowe. Ukazują, że „ludzie mogą być klasyfikowani do różnorodnych zawodów ze względu na ich zawodowe charakterystyki oraz wymagania” oraz, że „każdy zawód wymaga określonych charakterystyk zawodowych, na tyle ogólnych, aby umożliwić różnorodnym jednostkom wybór tego zawodu”⁸⁷. Dlatego też M.L. Savickas w dyskursie koncentrującym się na rozpatrywaniu kariery z perspektywy podmiotu dopatruje się impulsu prowadzącego do zmiany w dyskursie dotyczącym poradnictwa kariery⁸⁸. Uważa, że dotychczasowe ujęcia okazują się niewystarczające ze względu na rozpatrywanie rozwoju zawodowego z perspektywy stabilnych miejsc pracy i zdobywanych sekwencyjnie awansów. Podkreśla bowiem, że zachowania zawodowe jednostek oraz ich dopasowanie do określonych środowisk pracy charakteryzują się względną trwałością i nie można na ich podstawie jednoznacznie orzekać o przyszłości za-

⁸⁵ Za: J. Minta, *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w wspieraniu własnej kariery*, Wyd. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012, s. 22.

⁸⁶ A. Cybal-Michalska, *Młódzież akademicka...*, s. 120.

⁸⁷ A. Goździewicz, *Otwartość na karierę międzynarodową studentów ostatnich lat studiów*, Wyd. Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2013, s. 57.

⁸⁸ M.L. Savickas, L. Nota, J. Rossier, J.P. Dauwalder, M.E. Duarte, J. Guichard, S. Soresi, R. Van Esbroeck, *Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century*, “Journal of Vocational Behavior”, Vol. 75, 2009, No. 3, s. 240.

wodowej człowieka, w związku z tym niezbędny jest rozwój dyscypliny całościowego poradnictwa kariery (*lifelong career counselling*).

Biorąc pod uwagę dynamikę czasową, można zauważyć, że wyróżniane w literaturze orientacje dotyczące zjawiska rozwoju zawodowego ulegają przemianom i nieustannie poddawane są oglądowi. Dlatego też dostrzega się potrzebę kształtowania nowych podejść, uwzględniających specyfikę warunków konstruowania kariery, generowanych przez współczesną rzeczywistość oraz zmian zachodzących w podmiocie (w co doskonale wpisuje się rozstrzygnięcie M.L. Savickasa). Podejmowany interdyscyplinarny dyskurs „może przyczynić się do stworzenia wspólnych punktów odniesienia dla środowiska badaczy kariery”⁸⁹, co będzie utrzymywać postrzeganie jej jako tworu holistycznego i dynamicznego. Zjawisko kariery wymaga permanentnego dookreślenia, co skutkuje powstawaniem nowych propozycji teoretycznych. Warto także zauważyć, że istotnym czynnikiem ewolucyjnym w obszarze refleksji nad podjętą problematyką staje się rozwijanie klasycznych analiz dotyczących rozwoju zawodowego o wątki związane ze współczesnym rozumieniem kariery zawodowej. W ten sposób akcentuje się konieczność nierozzerwalnego łączenia obu zjawisk oraz fakt, że kariera rozpatrywana jako rozwój całościowy, obejmuje nie tylko okres aktywności jednostki na rynku pracy, ale również czas wcześniejszego przygotowania się do niego.

Bibliografia

- A. Kargulowa, *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradniczego dyskursu*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2007, s. 21.
- Arnold J., *Managing Careers into the 21 Century*, London 1997.
- Arthur M.B., Lawrence B.S., *Perspectives on environment and career*, „Journal of Occupational Behaviour” 1998, No. 5.
- Bandura A., *Teoria społecznego uczenia się*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2007.
- Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań 2007.
- Bańka A., *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe. Pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategię pomocy bezrobotnym*, Print-B, Poznań 1995.
- Bohdziewicz P., *Kariery zawodowe w gospodarce opartej na wiedzy (na przykładzie grupy zawodowej informatyków)*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008.
- Bordin E.S., *Intrinsic motivation and the active self: convergence from a psychodynamic perspective*, [w:] M.L. Savickas, R.W. Lent (red.), *Convergence in career development theories*, Palo Alto 1994.

⁸⁹ A. Cybal-Michalska, *Młodzież akademicka...*, s. 50.

- Bordin E.S., *Psychodynamic model of career choice and satisfaction*, [w:] D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development*, San Francisco 1984.
- Brown D., L. Brooks, *Introduction to career development: origins, evolution and current approaches*, [w:] D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development*, San Francisco – Washington – London 1984.
- Brown D., *Summary, comparison and critique of major theories*, [w:] D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development*, San Francisco – Washington, London 1984.
- Bühler Ch., *Der menschliche Lebenslauf als psychologische Problem*, Leipzig 1933.
- Crites J.O., *Vocational Psychology. The Study of Vocational Behavior and Development*, New York 1969.
- Cybal-Michalska A., *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Wyd. Impuls, Kraków 2013.
- Czarnecki K., P. Kowolik, *Teoria*, [w:] T. Pilch (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, Tom V, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2005.
- Czarnecki K., *Rozwój zawodowy człowieka i jego uwarunkowania*, Wyd. ZZDZ, Warszawa 1983.
- Czarnecki K.M., Kraus E., *Aparatura pojęciowa profesjologii jako nowej dziedziny wiedzy*, „Problemy Profesjologii” 2008, nr 2.
- Czarnecki K.M., *Profesjologia. Nauka o zawodowym rozwoju człowieka*, Wyd. Humanitas, Sosnowiec 2010.
- Dalton G., Thomson P., Price R., *Career stages: A model of professional careers in organization*, “Organizational dynamics” 1977, No. 6.
- Davis R.V., Lofquist L.H., *A psychological theory of work adjustment*, Minneapolis 1984.
- Dawis R.V., Lofquist L.H., Weiss D.J., *A theory of work adjustment (a revision)*, “Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation” 1968, No. 23.
- Erikson H. E., *Tożsamość a cykl życia*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2004.
- Freeman S., Super D.E., *A perspective on career development*, “Journal of Career Development” 1993, No. 19(4).
- Ginzberg E., *Career development*, [w:] W.D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development*, San Francisco 1984.
- Ginzberg E., Ginsburg S.W., Axelrad S., Herma J.L., *Occupational choice: an approach to a general theory*, New York 1951.
- Goździewicz A., *Otwartość na karierę międzynarodową studentów ostatnich lat studiów*, Wyd. Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2013.
- Havighurst R. J., *Developmental Tasks and Education*, New York and London 1981.
- Holland J.L., *A personality inventory employing occupational titles*, “Journal of Applied Psychology” 1958, No. 42.
- Holland J.L., *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*, Odessa 1997.
- Kargulowa A., *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradniczego dyskursu*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2007.
- Krumboltz J.D., *Improving Carter development theory from a social learning perspective*, [w:] M.L. Savickas, Lent R.W. (red.), *Convergence in career development theories*, Palo Alto 1994.

- Lent R.W., Brown S.D., Hackett G., *Career development from a social cognitive perspective*, [w:] D. Brown, Brooks i inni (red.), *Career choice and development*, San Francisco 1996.
- Lent R.W., Brown S.D., Hackett G., *Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis*, "Journal of Counseling Psychology" 2000, No. 47 (1).
- Lent R.W., Brown S.D., Hackett G., *Social Cognitive Career Theory*, [w:] D. Brown, L. Brooks i inni (red.), *Career choice and development*, San Francisco 2002.
- Lent R.W., Brown S.D., Hackett G., *Toward a unifying Social Cognitive Theory of Career and academic interest, choice and performance*, "Journal of Vocational Behavior" 1994, No. 45 (1).
- Miller D.C., Form W.H., *Industrial sociology on introduction to the sociology of work reactions*, New York 1951.
- Minta J., *Oblicza współczesnych karier w perspektywie poradniczej*, „Dyskursy Młodych Andragogów” 2014, nr 15.
- Minta J., *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w wspieraniu własnej kariery*, Wyd. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012.
- Miś A., *Kształtowanie karier w organizacji*, [w:] Król H., Ludwicyński A. (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2006.
- Misztal B., *Teoria socjologiczna a praktyka społeczna*, Wyd. Universitas, Kraków 2000.
- Mitchell L.K., Krumboltz J.D., *Krumboltz's learning theory of career choice and counseling*, [w:] D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development*, San Francisco 1996.
- Nowacki T., *Leksykon pedagogiki pracy*, Wyd. Technologii Eksploatacji, Warszawa 2004.
- Nowacki T., *Zawodownawstwo*, Wyd. MGPIPS, Radom 2003.
- Okoń W. *Nowy słownik pedagogiczny*, Wyd. Akademickie Żak, Warszawa 2007.
- Osipow S.H., *Theories of Carter development*, Englewood Cliffs 1983.
- Parsons F., *Choosing and vocation*, Boston 1909.
- Parzęcki R., Symela K., *Teorie rozwoju zawodowego i zawodownawstwo podstawą procesu przygotowania zawodowego i podjęcia pracy*, [w:] R. Parzęcki, K. Symela, B. Zawadzki, *Orientacja i poradnictwo zawodowe. Materiały informacyjno-metodyczne*, Wyd. Technologii Eksploatacji, Radom 1995.
- Paszowska-Rogacz A., *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*, Wyd. Difin, Warszawa 2009.
- Paszowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Wyd. KOWEZiU, Warszawa 2003.
- Piorunek M., *Dziecko w relacjach ze światem zawodowym*, Wyd. Eruditus, Poznań 1996.
- Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2003.
- Roe A., *Behavior and evolution*, New Haven 1964.
- Roe A., Luneborg P., *Personality development and career choice*, [w:] D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development*, San Francisco 1990.
- Roe A., *The psychology of occupations*, New York 1956.

- Savickas M.L., *Career construction: A developmental theory of vocational behavior*, [w:] D. Brown, L. Brooks, (red.), *Career choice and development*, San Francisco 2002.
- Savickas M.L., *Constructing Careers: Actor, Agent and Author*, "Journal of Employment Counselling" 2011, nr 48.
- Savickas M.L., Nota L., Rossier J., Dauwalder J.P., Duarte M.E., Guichard J., Soresi S., Van Esbroeck R., *Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century*, "Journal of Vocational Behavior", Vol. 75, 2009, No. 3.
- Schein E.H., *Career Dynamics. Matching Individual and Organizational Needs*, Reading M.A., Addison-Wesley 1978.
- Sobierajski T., *Doradztwo zawodowe. Uniwersalizm i konceptualizacja*, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013.
- Spokane A.R., *Holland's theory*, [w:] D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development*, San Francisco 1996.
- Super D.E., *A Life Span , Life Space. Perspective on Convergence*, [w:] M.L. Savickas, R.W. Lent (red.), *Convergence in Career Development Theories*, California 1994.
- Super D.E., *Appraising vocational fitness by means of psychological tests*, New York 1949.
- Super D.E., *Approaches to occupational choice and career development*, [w:] A.G. Watts, D.E. Super, J.M. Kidd (red.), *Career development in Britain*, Cambridge 1981.
- Szumigraj M., *Kariera*, [w:] T. Pilch (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 2, Wyd. Akademickie Żak, Warszawa 2003.
- Ściborek Z., *Dylematy rozwoju zawodowego*, Wyd. PTM, Warszawa 2009.
- Thomason T.C., *Basic of career development*, Flagstaff 1999.
- Tiedeman D.V., O'Hara R.P., *Career development; choice and adjustment*, New York 1963.
- Waters M., *Słownik rozwoju osobistego. Pojęcia samodoskonalenia*, Wyd. Medium, Warszawa 1999.
- Wiatrowski Z., *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, Wyd. Technologii Eksploatacji, Radom 2009.
- Wojtasik B., *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1994.
- Wołk Z., *Kultura pracy etyka i kariera zawodowa*, Wyd. Technologii Eksploatacji, Radom 2009.

Streszczenie

Przyglądanie się tematyce kariery okazuje się niezwykle istotne w obliczu zmienności i heterogeniczności współczesnego świata, którego dynamika nie pozostaje bez znaczenia dla przemian mających miejsce na rynku pracy. W tym kontekście nie sposób pominąć także zagadnienia koncepcji rozwoju zawodowego, których analiza niesie istotne konotacje dla praktyki doradztwa zawodowego. W artykule został przedstawiony przegląd wybranych stanowisk teoretycznych dotyczących kariery zawodowej człowieka, począwszy od teorii cech i czynnika, przez psychodynamiczne oraz psychologiczno-rozwojowe, a na

społeczno-poznawczych skończywszy. Jego główna oś narracji koncentruje się na uzmysłowieniu czytelnikowi podmiotowego wymiaru kariery, wokół którego oscylują aktualne rozważania naukowe, jednak zaznacza, że nie należy ignorować także uwarunkowań zastanych w świecie dla kształtowania ich przebiegu. Specyfika współczesnych przeobrażeń zachęca do permanentnej refleksji nad przebiegiem rozwoju zawodowego jednostki.

Professional development concepts - an overview of selected theoretical positions

Summary

Looking at the subject of careers turns out to be extremely significant in the face of the variability and heterogeneity of the contemporary world, the dynamics of which do not remain insignificant to the changes taking place in the labour market. In this context, the concept of professional development cannot be neglected, the analysis of which has important implications for the practice of vocational guidance. The article presents an overview of selected theoretical positions on the professional career of man, beginning from the theory of traits and factors, through psychodynamic and psychological and development theories, ending with the socio-cognitive ones. Its main axis of narrative focuses on making the reader aware of the subjective dimension of career, around which current scientific considerations oscillate, but points out that the conditions in the world should not be ignored in shaping their course. The specificity of contemporary transformations encourages permanent reflection on the course of a person's professional development.