

Walentyna Łozowiecka
Instytut Kształcenia Zawodowego
Państwowa Akademia Nauk Pedagogicznych,
Kijów, Ukraina

**CYNNIKI ROZWOJU ZAWODOWEGO OSOBOWOŚCI
WOBEC WSPÓŁCZESNYCH ZMIAN SPOŁECZNO-
EKONOMICZNYCH**

Walentyna Łozowiecka. Czynniki rozwoju zawodowego wobec zmian społeczno-ekonomicznych /Kształcenie pedagogów- wielowymiarowość edukacji.- Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku, Płock,2012.- s.45- 52.

***Streszczenie.** W artykule akcentuje się uwaga na tym, że rozwój zawodowy współczesnej osobowości powinien przewidywać jej efektywną samorealizację w wykonywaniu działań zawodowych, osiągnięcia konkretnych sukcesów zawodowych. Najważniejsze miejsce w tym zajmuje świadomość systematycznego nabycia odpowiednich kompetencji osobistych i zawodowych oraz poznanie siebie, ocena własnych możliwości osobowości, jej cech charakteru, posiadanej wiedzy, zainteresowań, predyspozycji i uzdolnień w realizacji własnych cele osobistych i zawodowych.*

***Słowa kluczowe:** osobowość, rozwój zawodowy, działania zawodowe, samorealizacja, kariera, kompetencje osobiste, kompetencje zawodowe, zmiany społeczno-ekonomiczne*

***Abstract.** The article emphasizes the attention that the professional development of modern personality should provide for the effective fulfillment in the performance of professional activities, achieve specific professional success. The most important place in this consciousness is the systematic acquisition of appropriate personal and professional competence and know yourself, the assessment of their abilities personality, her character traits, knowledge, interests, aptitudes and abilities in achieving their personal and professional goals.*

***Key words:** personality, professional development, professional conduct, self-realization, career, personal competence, professional competence, socio-economic changes*

W terażniejszych czasach aby móc mówić o czynnikach efektywnego rozwoju zawodowego osobowości, należy mówić o współczesnych zmianach społeczno-ekonomicznych, skutkach tych zmian i ich wpływu na jednostkę w kontekście osiągnięcia wyznaczonych przed nią celów. Musimy zrozumieć mechanizmy gospodarki rynkowej, odpowiednie wartości zawodowe oraz współczesne wymagania społeczno-ekonomiczne, to one właśnie prowadzą do zmian świadomości jednostki w jej przygotowaniu zawodowym. Głównym celem w tym jest budowa otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa na zasadach zapewnienia warunków jego stałego rozwoju zawodowego.

Zmiany zachodzące na współczesnym rynku pracy (globalizacja, międzynarodowa integracja, innowacje w organizacji pracy, wdrażanie nowych technologii) powodują wzrost znaczenia kompetencji pracowników dotyczących zwiększenia elastyczności i wszechstronności przygotowania zawodowego, ich gotowości do zabezpieczenia konkurencyjności produktu pracy oraz usług, w tym:

- efektywnej interpersonalnej komunikacji, umiejętności współdziałania;
- otwartości na zmiany społeczno-ekonomiczne;
- motywacji i osobistego zaangażowania w realizacji celów i zadań zawodowych;
- aktywności, innowacyjności, samodzielności w rozwiązywaniu problemów i sytuacji w wykonywaniu działań zawodowych;
- zdolności do analizy, porównania, uogólnienia i projektowania wyników własnej pracy oraz działań zawodowych;
- osobistej odpowiedzialności za wyniki własnej pracy zawodowej;
- kreatywnego myślenia, samodzielnego budowania strategii oraz programów i projektów zawodowych skierowanych na podniesienia jakości produktu pracy oraz usług;
- mobilności, elastyczności w nabyciu nowej wiedzy i umiejętności, opanowaniu nowych zawodów oraz dodatkowych funkcji pracowniczych;

- systematycznego podnoszenia poziomu kwalifikacji i kompetencji zawodowych;
- wysokiego poziomu znajomości języków obcych .

Wiele międzynarodowych firm, wskazuje następujące kompetencje, jako istotne w procesie oceny przydatności potencjalnego kandydata do pracy:

- motywacja i zaangażowanie w realizację zadań;
- umiejętności nawiązywania i budowania kontaktów oraz efektywne komunikowanie się;
- inicjatywa, umiejętność stawiania i realizowania celów;
- umiejętność planowania;
- umiejętność zarządzania informacją, przewidywania (budowania prognoz), stawiania wniosków;
- gotowość na zmiany i umiejętność radzenia sobie z nowymi sytuacjami zawodowymi w miejscu pracy.

Zmiany na rynku pracy następują bardzo szybko i to wymaga odpowiedniego przygotowania zawodowego osobowości. Dla tego każdy pracownik powinien systematycznie rozwijać w sobie cechy wymagane w gospodarce rynkowej tj. komunikowania się, reklamowania, sprzedawania własnych zdolności i umiejętności, gotowości do samodzielnego podejmowania decyzji zawodowych, stałego rozwoju zawodowego.

K. Czarnecki¹ wyodrębnił twierdzenia odnośnie rozwoju zawodowego. Przytoczę kilka z nich:

1. rozwój zawodowy jest jedną z obiektywnie istniejących i nieuniknionych kategorii psychicznego i społeczno – kulturowego rozwoju i życia ludzi. Inne kategorie rozwoju takie jak: fizyczny, umysłowy, uczuciowy, erotyczny, społeczny, moralny, polityczny są w większym lub w mniejszym stopniu powiązane i podporządkowane rozwojowi i życiu zawodowemu ludzi.

¹ Czarnecki K., *Rozwój zawodowy człowieka*, Warszawa 1985, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, s. 59-64.

2. rozwój zawodowy jest to proces zachodzących zmian w świadomości jednostki, jej nieustannego zbliżania się do doskonałości działania w określonej dziedzinie – zawodzie – specjalności - specjalizacji - zadaniu – czynności. To dążenie do doskonałości staje się coraz wyraźniej potrzebą i koniecznością życia i pracy wynikającą z postępu rewolucji naukowo – technicznej i podziału pracy.
3. Rozwój zawodowy człowieka ma zawsze określony kierunek, treść oraz prawidłowy i nieodwracalny przebieg. Skumulowana treść rozwoju zawodowego tworzy strukturę wiedzy i umiejętności oraz określony poziom świadomości zawodowej jednostki, nadający szczególne piętno jej życiu psychicznemu i społeczno – kulturowemu.
4. rozwój zawodowy człowieka jest społecznie pożądanym procesem oraz oczekiwanym wynikiem wrastania ludzi młodych w nurt życia społeczno – zawodowego społeczeństwa dorosłego pracującego.
5. Rozwój zawodowy człowieka przebiega na przestrzeni trzech kategorii życiowych, ściśle ze sobą powiązanych, wzajemnie się warunkujących i dopełniających, nierozdzielnych: przeszłości, terażniejszości oraz przyszłości. Przeszłość charakteryzuje się skumulowanym doświadczeniem jednostki (większym lub mniejszym); terażniejszość charakteryzuje się konkretnym działaniem, realizacją celów i planu życiowego, zadań i czynności kierunkowych; przyszłość charakteryzuje się planowaniem własnego życia, stawieniem sobie określonych celów i konkretnych zadań do realizacji. Plan własnego, perspektywicznego rozwoju jest istotnym elementem życia psychicznego i zawodowego ludzi, i tylko ludzi.
6. Rozwój zawodowy człowieka jest jednym z najistotniejszych procesów i wyników realizacji siebie, w ścisłym powiązaniu z konkretnymi warunkami historyczno – politycznymi, społeczno – gospodarczymi i kulturowymi kraju. Realizacja siebie jest jednocześnie realizacją zadań i funkcji społecznych każdego człowieka, gdyż trudno sobie wyobrazić realizację siebie w „próżni” społeczno – kulturowej.

Silna konkurencja na współczesnym rynku pracy spowodowała oczekiwania wobec kreatywnych pracowników o wysokim poziomie aktywności w projektowaniu strategii i programów działalności zawodowej, dotyczących zabezpieczenia konkurencyjnej zdolności produktu pracy oraz usług, uświadomieniu potrzeby własnego rozwoju zawodowego na zasadach ciągłego uczenia się, przygotowania się do systematycznego opanowania nowych ról społeczno-ekonomicznych, dodatkowych kompetencji, podwyższania swoich kwalifikacji lub całkowitego przekwalifikowania się.

D. E. Super charakteryzując czynniki, wpływające w zasadniczy sposób na rozwój zawodowy człowieka, mianowicie²: czynnik roli, który wiąże się z pojęciem „ja” i z przyjęciem określonej roli zawodowej; czynniki osobiste, takie jak: uzdolnienia, zainteresowania, wartości postawy jednostki - cała osobowość człowieka; czynniki sytuacyjne, wyrażające położenie społeczno – ekonomiczne rodziców, przekonania religijne, atmosferę domową, postawę rodziców wobec dziecka, jego nauki i zawodu oraz ogólną sytuację ekonomiczną kraju, zwrócił uwagę na to, że dla jednostki dostępny jest nie jeden, lecz różne zawody. Choć każdy zawód wymaga określonego układu zdolności, zainteresowań i cech osobowości, układ ten jest względnie szeroki, toteż granice tolerancji doboru zawodowego są bardzo duże.

Zdaniem prof. Nowackiego W.T. rozwój zawodowy jest procesem dalszego kształcenia osobowości i rozstrzygnięcia po ścieżce kompromisów, aby w końcu doprowadzić do własnej identyczności z rolą zawodową³.

Należy zauważyć, że zbliżonym do pojęcia „rozwój zawodowy” jest pojęcie „kariera zawodowa”.

Uważa się, że rozwój zawodowy stanowi cechę osobową, dotyczy jednostki doświadczającej pracy zawodowej, a kariera ma charakter procesu, któremu ta jednostka podlega w miarę doświadczania pracy zawodowej. Większość znanych teorii rozwoju zawodowego zakłada, że trwa on przez całe życie człowieka,

² Czarnecki K., *Rozwój zawodowy człowieka*, Warszawa 1985, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, s. 73.

³ Nowacki W. T., *Zawodownawstwo*, Radom 2003, Instytut Technologii Eksploatacji, s. 251.

wyodrębnia się jego różne stadia począwszy od okresu dzieciństwa skończywszy na okresie emerytalnym⁴.

Edwin L. Herra i Stanley'a H. Cramer akcentują uwagę na tym, że współczesne rozumienie rozwoju kariery zawodowej wymaga oprócz wiedzy psychologicznej z zakresu psychologii rozwoju, osobowości, różnic indywidualnych i pracy, korzystania z doświadczeń innych dyscyplin, takich jak socjologia i ekonomia. Ostatecznie wśród modeli teoretycznych wyróżnili koncepcje cechy i czynnika (dopasowania), psychologiczno-rozwojowe, podejmowania decyzji, wzbogacając ten podział o modele sytuacyjno-socjologiczne. Koncepcje cechy i czynnika (trait and factor) podkreślają według nich konieczność kojarzenia jednostki o określonych atrybutach z pracą, która odpowiada jej uzdolnieniom. Za historycznie najwcześniejsze uznają w tym nurcie prace Parsona. Następnie omawiają szereg opracowań z drugiej połowy XX wieku, w których zastosowano model cechy i czynnika. Dotyczą one badań nad:

- inteligencją i zdolnościami,
- potrzebami i zainteresowaniami,
- stereotypami i oczekiwaniami,
- osobami znaczącymi
- wartościami,
- rolą miejsca zamieszkania,
- rodziną
- zjawiskiem przystosowania
- podejmowaniem ryzyka
- poziomem aspiracji.

Z kolei koncepcje psychologiczno-rozwojowe podkreślają rolę wewnętrznej motywacji do pracy oraz analizują proces przemian i dynamikę rozwoju jednostki poprzez poszczególne stadia. Do tej grupy autorzy włączyli:

- teorie psychodynamiczne,

⁴ Podoska – Filipowicz E., *Uwarunkowania kariery zawodowej absolwentów studiów licencjackich*, Pedagogika Pracy, Nr 49/2006, s. 46.

- indywidualną psychologię,
- koncepcje osobowości,
- koncepcje rozwojowe.

Zarówno ważnym jest rozwój motywacji osiągnięć. Cechy charakterystyczne osób o wysokiej motywacji osiągnięć (tj. osób, u których dominuje motyw osiągnięć nad motywem unikania niepowodzenia):⁵

1. Preferencja średniego ryzyka:

- osoby, u których dominuje motyw osiągnięć nad motywem unikania niepowodzenia, preferują zadania o pośrednim stopniu trudności;
- osoby o przewadze motywu unikania niepowodzenia wybierają zadania albo łatwe, albo zbyt trudne.

2. Logiczna reakcja na sukces i niepowodzenie:

- osoby o przewadze osiągnięć po sukcesie podnoszą swój poziom aspiracji, a po niepowodzeniu obniżają;
- osoby o przewadze motywu unikania niepowodzeń (niska motywacja osiągnięć) postępują często nielogicznie – po sukcesie zdarza im się obniżyć swój poziom aspiracji, a po niepowodzeniu – podwyższyć.

3. Spostrzeganie swojej aktywności w bardziej odległej perspektywie czasowej:

- osoby o silnej motywacji osiągnięć zdarzenia przyszłe traktują jako bliższe teraźniejszości; postrzegają czas jako szybki ruch, jako pewien proces bez wyraźnych rozgraniczeń na przeszłość, teraźniejszość i przyszłość.

4. Lepsza pamięć zdarzeń nie dokończonych (nie uwieńczonych sukcesem) niż dokończonych.

5. Większe samozaufanie:

- osoby o silnej motywacji osiągnięć mają tendencję do zawyżania oceny prawdopodobieństwa sukcesu (postrzegają wyższe prawdopodobieństwo sukcesu od rzeczywistego);

⁵ Źródło: M. Widerszal-Bazyl, wskaźniki motywacji osiągnięć (przeгляд badań), „*Prakseologia*” 1974 nr 3/4, s. 175-222.

- osoby o niskiej motywacji osiągnięć zaniżają ocenę prawdopodobieństwa sukcesu.
6. Większa zdolność do odraczania gratyfikacji:
 - osoby o wysokiej motywacji osiągnięć posiadają zdolność do rezygnowania z nagród natychmiastowych na rzecz nagród większych, lecz bardziej odległych w czasie.
 7. Większe skoncentrowanie się na zadaniach niż na ludziach.
 8. Większa niezależność poglądów, mniejsza uległość, konformizm.
 9. Większa ruchliwość społeczna „w górę”:

Osoby o wysokiej motywacji osiągnięć wykazują się większą ruchliwością społeczną „w górę” niż osoby o niskiej motywacji osiągnięć; osoby o silnej motywacji osiągnięć częściej wykonują zawody o wyższym prestiżu niż ich rodzice.

Wysoka motywacja osiągnięć jest bardzo charakterystyczna dla przedsiębiorców, obok wewnętrznego poczucia kontroli. Jest też, w skali makro, akceleratorem wzrostu ekonomicznego.⁶

Trzecia grupa – koncepcje skoncentrowane na procesie podejmowania decyzji, (decision) wykorzystują modele decyzyjne dla celów doradztwa zawodowego, czerpiąc wiedzę z zakresu psychologii poznawczej oraz teorii społecznego uczenia się, ekonomii i matematyki. Her i Cramer cytują w tym miejscu badania prowadzone w ramach:

- teorii oczekiwań,
- teorii własnej skuteczności,
- teorii rozwiązywania problemów,
- teorii uczenia się.

Koncepcje sytuacyjno-socjologiczne (situational or sociological) biorą przede wszystkim pod uwagę relacje „człowiek – środowisko”. Autorzy klasyfikacji, Her i

⁶ M. Widerszal-Bazyl, wskaźniki motywacji osiągnięć (przeгляд badań), „*Prakseologia*” 1974 nr 3/4, s 155

Cramer, wymieniają badania Holingsheada z 1949 roku nad klasami społecznymi, koncepcję szansy Bandury z 1983 roku i wiele innych.

R. Lock twierdzi, że proces podejmowania decyzji o karierze może składać się z ośmiu podstawowych etapów⁷:

1. Świadomość i zobowiązanie. W początkowej fazie dorastania jednostka staje się świadoma, że jeszcze nie podjęła decyzji o swojej przyszłej karierze i jest gotowa do działań zmierzających do rozwiązania tego problemu.
1. Tworzenie alternatyw. W tej fazie opracowuje się różne cele, plany i rodzaje działań. Ta część procesu przybliży różne potencjalne zawody czy zajęcia.
2. Gromadzenie informacji. Obecnie jednostka gromadzi i studiuje szczegółowe informacje na temat perspektyw zawodowych. Ważną częścią tej fazy jest ustalenie, czy jej cechy osobowości są odpowiednie do wykonania określonego zawodu.
3. Badanie środowiska. W tym momencie ważne jest zbadanie środowiskowych czynników mogących wpłynąć na wybór kariery a mianowicie społecznego, ekonomicznego, politycznego i geograficznego.
4. Analiza własnej osoby. Ważne jest rzetelne rozpoznanie i ocena swoich zainteresowań, osiągnięć, zdolności i wartości. Dokładna samowiedza jest niezbędna w określaniu perspektyw zawodowych.
5. Podejmowanie decyzji. Tutaj cel kariery jest wyznaczany na podstawie sądu na swój temat oraz poprzez właściwości planowanego zawodu. Ważne jest uświadomienie sobie, że decyzja dotycząca kariery może ulec zmianie wówczas, gdy pojawią się nowe informacje lub nowe perspektywy.
6. Wprowadzenie decyzji w czyn. Obecnie decyzja o karierze przekształca się w działanie, w miarę tego, jak jednostka rozwija swoje poszukiwania pracy. Działania te mogą obejmować kształcenie się i trening, zdobywanie doświadczenia w pracy.

⁷ Parzęcki R., *Plany edukacyjno- zawodowe młodzieży w stadium eksploracji. Zamierzenia-Wybory-Realia*, op. cit., s. 41-42.

7. Otrzymywanie sprzężenia zwrotnego. W fazie końcowej osoba dokonuje oceny, czy jej decyzja dotycząca kariery sprawdza się w działaniu. Jeżeli otrzymuje zbyt dużo negatywnych informacji zwrotnych, powraca do fazy wyjściowej.

Analizując zasady teoretyczne rozwoju kariery zawodowej osobowości jako proces, któremu ona podlega w miarę nabycia doświadczeń zawodowych, można stwierdzać, że rozwój zawodowy współczesnej osobowości powinien przewidywać jej efektywną samorealizację w wykonywaniu działań zawodowych, osiągnięcia konkretnych sukcesów zawodowych. Najważniejsze miejsce w tym zajmuje świadomość systematycznego nabycia odpowiednich kompetencji osobistych i zawodowych oraz poznanie siebie, ocena własnych możliwości osobowości, jej cech charakteru, posiadanej wiedzy, zainteresowań, predyspozycji i uzdolnień w realizacji własnych celów osobistych i zawodowych.

Niestety, nie każdy to potrafi zrozumieć i na tym polega główny problem efektywnego rozwoju współczesnej osobowości.

Naszym zdaniem, zabezpieczenie efektywnego rozwoju zawodowego współczesnej osobowości wymaga od systemu edukacyjnego rozwiązania na wszystkich szczeblach następujących zadań edukacyjnych :

- poznanie osobowości, jej zasobów poznawczych i społeczno-emocjonalnych, rozwój jej aktywności zawodowej;
- rozwój motywacji osiągnięć;
- analiza kompetencji oraz zainteresowań osobistych, zdolności osobowości do komunikowania się;
- pogłębienie w osobowości świadomości powiązanej z adekwatnym odbieraniem współczesnych wymagań i potrzeb gospodarki rynkowej, weryfikacji własnych doświadczeń osobistych i zawodowych;
- rozwój odpowiedzialności za wyniki własnej pracy, samodzielności zawodowej oraz kreatywności, twórczych zdolności i umiejętności;
- rozwój innowacyjności, przedsiębiorczości.

Uważamy, że współczesny system edukacyjny powinien zabezpieczyć możliwość osobowości w każdym wieku zdobywania dodatkowych kompetencji, które pozwolą jej efektywnie funkcjonować na rynku pracy. Dlatego tego głównym celem w tym jest rozszerzanie dostępu do edukacji i poprawy jej poziomu, włączanie w proces edukacji wiedzy ekonomicznej, socjologicznej, technicznej, technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Istotnym jest podnoszenie kwalifikacji, promocja edukacji w zakresie przedsiębiorczości i promocji elastycznych form pracy. Głównym celem kształcenia zawodowego we współczesnych warunkach pracy jest wspieranie zmian i procesu uczenia się na zasadach wykorzystania indywidualnych programów psychologiczno-pedagogicznych pomocy osobowości w jej rozwoju zawodowym.

Istotnym w tym jest:

- pomóc w realnej samoocenie osobowości, jej zdolności i umiejętności, kształtowaniu siebie jako konkurentozdolnego pracownika;
- rozwój aktywności życiowej i zawodowej (umiejętność operatywnie i adekwatnie reagować na zmiany zachodzące na rynku pracy);
- opanowanie przez osobowość rynkowych wartości zawodowych;
- przygotowanie osobowości do realnych warunków pracy, kreatywnej działalności;
- gotowość do ciągłych korekt własnego programu rozwoju zawodowego.

Kształcenie zawodowe musi być skierowane na dopasowanie osobowości do współczesnych warunków pracy na zasadach dostosowywania kierunków kształcenia, jego treści i metod nauczania do aktualnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, udanego wyboru przez osobowość ścieżki zawodowej.

Dotychczasowa praktyka budowania programów pomocy dla osób poszukujących pracy i wybierających zawód wykazała, że sukces w tym zakresie wiąże się z dwoma grupami uwarunkowań wewnętrznych (Sierpińska, 1993; Kostecka 1997).⁸

⁸ Podaję za Anna Paszkowską-Rogacz „Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej” str. 7

Po pierwsze, ze znajomością siebie samego, czyli

- z realistycznym spostrzeganiem przez kandydata własnej osoby;
- jego pozytywnymi relacjami z ludźmi;
- odpornością na zmiany i stałą ciekawością poznawczą;
- umiejętnością stawiania sobie celów i ich planową realizacją.

Spełnienie tych warunków pozwala osobom poszukującym pracy na przyjęcie elastycznej i otwartej postawy, dzięki której ewentualna porażka nie zmienia się w klęskę życiową, ale staje się wyzwaniem i pobudza do dalszych poszukiwań.

Po drugie, z praktyczną umiejętnością poszukiwania pracy, czyli

- z wiedzą o prawach rządzących rynkiem pracy;
- ze znajomością specjalistycznych metod i standardów rekrutacji pracowników;
- z umiejętnością utrzymania pracy.

Ta praktyczna umiejętność jest bardzo ważna w poszukiwaniach prowadzonych w obrębie przekształcającej się, konkurencyjnej gospodarki i właśnie ona daje szansę na interesującą i satysfakcjonującą pracę.

Pojawia się pytanie, czy istnieją techniki ułatwiające rozwój zawodowy osobowości na takim trudnym rynku pracy? Niestety nie istnieje taki zestaw technik, który w stu procentach zagwarantuje osobowości efektywny i udany rozwój zawodowy. Ale można nauczyć się takich sposobów działania, które uczynią skuteczne poruszanie się osobowości na rynku pracy.

Istotnym w nadaniu pomocy osobowości w jej rozwoju zawodowym jest kształtowanie własnego doświadczenia oraz osobistego wizerunku zawodowego jako podstawowych wartości na współczesnym rynku pracy.

W wysoko rozwiniętych krajach w przygotowaniu zawodowym osobowości zastosowują praktyczną naukę zawodu i praktyki zawodowe, które realizują się w przedsiębiorstwach i wpływają dodatnio na start zawodowy młodzieży. Celem praktyki zawodowej jest pogłębienie wiadomości zdobytych w szkole oraz doskonalenie już posiadanych umiejętności zawodowych na różnych stanowiskach

i poprzez różne czynności zawodowe. Praktyczna nauka zawodu może odbywać się w placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego, warsztatach szkolnych, pracowniach szkolnych, szkolnych gospodarstwach pomocniczych, u pracodawców, a także w indywidualnych gospodarstwach rolnych. Nauka ta odbywa się na podstawie umowy zawartej między szkoła a jedną z wymienionych wyżej placówek⁹.

Jednak, warto zauważyć, że taka praktyczna nauka zawodu i takie praktyki zawodowe nie orijętują się na konkretną osobowość i nie zawsze gwarantują jej udany start, podalszy rozwój i sukcesy zawodowe.

Naszym zdaniem, pomoc psychojlogiczno-pedagogiczna osobowości powinna odbywać się w kontekście współczesnych wymagań społeczno-ekonomicznych podkreślających własną rolę w osobistym rozwoju zawodowym, rolę wewnętrznej motywacji do pracy i własnego sukcesu zawodowego, oraz kreatywność i samodzielność, mianowicie w:

- wyborze trafnego zawodu i budowaniu indywidualnego programu rozwoju zawodowego;
- świadomości potrzeby opanowania współczesnych wartości społeczno-ekonomicznych;
- radzeniu sobie w sytuacjach trudnych;
- opanowaniu nowych ról społeczno-ekonomicznych;
- rozwoju motywacji osiągnieć;
- rozwoju kreatywności, gotowości do kreatywnych działań;
- kształtowaniu własnego wizerunku zawodowego;
- rozwoju innowacyjności i przedsiębiorczości;
- poznaniu wymagań i potrzeb lokalnego, ogólnokrajowego, europejskiego i światowego rynku pracy w kontekście nowoczesnych trendów

⁹ *Nowe trendy w poradnictwie zawodowym u progu XXI wieku*, Warszawa 2003, Ministerstwo Gospodarki i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, s. 104.

rozwojowych, zawodów przyszłości, możliwości wykorzystania własnego potencjału zawodowego.

Program indywidualnego rozwoju zawodowego osobowości powinien przewidywać kształtowanie integralno-kreatywnego myślenia zawodowego, kontrolowanie emocji i postępowań osobowości. Koniecznym jest kontrolowanie samodyscypliny, odpowiedzialności za wyniki własnej pracy, rozwój twórczych zdolności i umiejętności aby wykształcić i utrzymać w sobie zasadnicze postawę zawodowe oraz wybudować strategię i kierunek własnego rozwoju zawodowego. Indywidualny wizerunek zawodowy osobowości należy kształcić na zasadach systematycznej analizy porażek, traktować ich jako szansę do modyfikacji planu i zmian w swoim rozwoju zawodowym. Ważne jest by wyciągać wnioski z porażki, zmieniać swoje postępowania, modyfikować rozwój zawodowy oraz swoje działania w kontekście osiągnięcia o wiele większego sukcesu.

W krajach Unii Europejskiej można zauważyć tendencję do akcentowania roli szkoły jako instytucji świadczących usługi w zakresie rozwoju zawodowego osobowości. W przygotowanych na potrzeby kształcenia kompetencji zawodowej w programach nauczania w krajach Unii zachęca się młodych ludzi do rozważania już na progu swojej zawodowej kariery takich kwestii jak:

- Czy mam szansę na zapewnienie sobie ciągłej kariery zawodowej?
- Ile zawodów będę musiał wykonywać?
- Jak zachowam się w sytuacji statusu bezrobotnego?
- Jakie problemy wiążą się z samozatrudnieniem, z telepracą?
- Czy o zabezpieczenie emerytalne muszę się martwić już na początku kariery zawodowej?
- Czy mogę i czy chcę dzielić się swoim stanowiskiem pracy?

Podkreśla się fakt, iż nauczyciele są w stanie lepiej poznać osobowość swoich uczniów niż doradcy zawodowi świadczący swoje usługi na zewnątrz instytucji¹⁰.

¹⁰ Paszkowska-Rogacz A., *Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych krajów Unii Europejskiej*, Warszawa 2001, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej, s. 13.

Analizując wyżej wymienione, można dojść wniosku, że rozwój zawodowy współczesnej osobowości powinien zaczynać się już od najmłodszych lat i ciągle się zmieniać i kształcić się pod wpływem wielu różnorodnych czynników, wśród których są:

- systematyczna analiza wymagań i potrzeb współczesnego rynku pracy;
- realna analiza własnych zdolności, zainteresowań i aspiracji oraz przedyspozycji zawodowych w wyborze zawodu;
- aktywność życiowa i zawodowa (samodzielność w podejmowaniu decyzji);
- poziom kompetencji osobistych i zawodowych;
- realistyczne określenie celów i motywów oraz własnej ścieżki rozwoju zawodowego w kontekście motywacji osiągnięć;
- zdolność do efektywnej samoprezentacji, budowania własnego wizerunku zawodowego;
- gotowość do kreatywnej działalności, samodzielnego projektowania i wprowadzania efektywnych strategii oraz inowacji zawodowych.