

Radzenie sobie z wielością ról. Pomoc młodym ludziom w podejmowaniu decyzji o wyborze kariery zawodowej

Alicja Szmaus-Jackowska, Wojciech Wachowski

Wprowadzenie

Podstawowym zadaniem dzisiejszego systemu edukacyjnego jest nie tylko kształcenie i wspomaganie rozwoju umysłowego dzieci i młodzieży, ale przede wszystkim przygotowanie uczniów do wyboru przyszłego zawodu, a także w związku z tym do wyboru kierunku dalszego kształcenia. Pomoc i opieka nauczyciela w tym obszarze jest z pewnością nieoceniona. Jednak aby była ona możliwa, konieczna jest wychowawcom i pedagogom wiedza psychologiczna na temat czynników podmiotowych i warunków środowiskowych wpływających na podjęcie decyzji dotyczącej wyboru drogi kształcenia, która pozwoli na zdobycie umiejętności niezbędnych do wykonywania w dorosłym życiu pracy zawodowej (Pisula, 2009).

Każdy młody człowiek dysponuje określonym potencjałem rozwojowym, czyli zdolnościami, kompetencjami, umiejętnościami oraz preferencjami i zainteresowaniami sprzyjającymi podejmowaniu wyborów określonych grup zawodów, rodzajów czynności lub typów karier zawodowych (Pisula, 2009). Dostatecznie wczesne i trafne rozpoznanie tego potencjału to nie tylko ważna kwestia osobista, ale przede wszystkim zagadnienie o doniosłym znaczeniu społecznym. Warto dodać, że już klasycy ekonomii podkreślali, iż bogactwo narodów wynika nie tylko z ogólnych zasad gospodarowania rynkowego, ale również z tego, w jaki sposób wykorzystywane są indywidualne zdolności, talenty i motywacja do działań twórczych. Jak już wspominaliśmy wcześniej, jednym z podstawowych celów edukacji na każdym poziomie powinno być wczesne rozpoznawanie zdolności i talentów oraz kształcenie ich dla sprawnej oraz twórczej działalności (Bajcar, Borkowska i in., 2006).

Niestety, nietrudno dzisiaj odnieść wrażenie, że obecny system edukacji ogranicza rolę czynników sprzyjających wyzwalaniu indywidualnych preferencji, umiejętności, zdolności i talentów młodych ludzi. A przecież wszystkie osoby odpowiedzialne za organizowanie edukacji powinny mieć na uwadze przede wszystkim takie kształcenie młodych ludzi, aby wpływać na rozwój wiedzy, naukę sprawności działania, trening poszukiwania twórczych rozwiązań czy też pomoc w wydobyciu talentów i zdolności. Tak jednak nie jest, ponieważ wszelkie dyskusje i reformy dotyczące kształcenia skupiają się głównie wokół kwestii formalnych, często również polityczno-ideologicznych, a nie merytorycznych, co powoduje nierzadko występowanie skrajnych sytuacji blokujących u młodzieży twórczość, samodzielność i umiejętność krytycznego myślenia. W takiej sytuacji bardzo blisko już do ukształtowania postawy bierności społecznej, bezradności umysłowej, schematyczności i sztywności myślenia (Bajcar, Borkowska i in., 2006).

Najkorzystniejsze rezultaty kształcenia można uzyskać tylko w sytuacji, w której indywidualne zdolności, preferencje i zainteresowania idą w parze z celami intelektualnymi i społecznymi wyznaczanymi przez system polityczno-edukacyjny. Im mniejszy jest bowiem zakres wpływu ideologii na organizację i dobór treści i jakości kształcenia, w tym większym stopniu system edukacji jest wrażliwy na istnienie i wychwytywanie różnic indywidualnych w zakresie kształcenia (zdolności umysłowe, talenty, zdolności specjalne, kompetencje, preferencje i zainteresowania zawodowe).

Żeby możliwe było dostrzeżenie istniejących wśród młodzieży różnic indywidualnych i pomaganie im w wyborze drogi kształcenia, niezbędna jest aktualna wiedza o teoriach psychologicznych, które charakteryzują różne formy ukierunkowania umysłu i osobowości. W dalszej części artykułu dokonany zostanie przegląd wiedzy dotyczącej wyboru zawodu oraz kształtowania się zainteresowań zawodowych. Da on konkretną wiedzę dotyczącą tego, co należy wziąć pod uwagę przy podejmowaniu starań pomocy młodym ludziom w wyborze kariery zawodowej.

Koncepcje wyboru zawodu

Niezwykle ważną wiedzą w świetle pomocy i wsparcia w planowaniu drogi kształcenia i wyboru zawodu jest podstawowa wiedza dotycząca rozwoju, a raczej normy rozwojowej. Pozwala ona lepiej zrozumieć, a także porównać młodego człowieka do grupy rówieśniczej oraz całej populacji. Jednocześnie uniwersalność praw, stadiów czy procesów rozwoju pozwala przewidywać występowanie kryzysów rozwojowych typowych dla konkretnego etapu życia człowieka (Bajcar, Borkowska i in., 2006). Psychologia rozwoju człowieka w różny sposób definiuje

kluczowe pojęcia zmiany i rozwoju. Jak uważa A. Brzezińska (2005), niemożliwe jest przedstawienie jednej definicji rozwoju i zmiany, jednak warto zwrócić uwagę na trzy podstawowe rodzaje zmian rozwojowych wyróżnione przez H. Bee (2004):

- zmiany uniwersalne, czyli te, które występują powszechnie u każdego człowieka i są powiązane bezpośrednio z wiekiem metrykalnym (związane z wchodzeniem w poszczególne etapy rozwoju),
- zmiany wspólne, charakterystyczne dla pewnej wspólnoty, grupy osób przeżywających te same sytuacje, a więc posiadających te same doświadczenia (związane z doświadczeniami osób przeżywających, np. reformy dotyczące szkolnictwa),
- zmiany indywidualne, czyli te, które są wywołane czynnikami unikalnymi wpływającymi na człowieka, nie związane z grupą czy wspólnotą (np. przeżycia związane z różnymi wydarzeniami życiowymi).

W koncepcjach, które zostaną zaprezentowane w dalszych częściach rozdziału, wszystkie z wyróżnionych kategorii zmian są brane pod uwagę, choć waga każdej z tych kategorii jest inna w poszczególnych teoriach. Należy jeszcze wspomnieć o tym, że zmiany, choć wynikają z wewnętrznych przemian w strukturze psychicznej człowieka, to zachodzą jednak zawsze w określonej sytuacji i kontekście społecznym. Podejście integrujące siły aktywne i reaktywne w rozwoju człowieka, zwracające uwagę na społeczny kontekst zmian rozwojowych, wydaje się być szczególnie cenne w aspekcie rozważań dotyczących rozwoju zawodowego, ponieważ rodzaj aktywności zawodowej jest bardzo często uzależniony od warunków społecznych i kulturowych (Bajcar, Borkowska i in., 2006).

Ponadto teorie rozwojowe można sklasyfikować pod względem ujmowania charakteru zmiany rozwojowej (Trempała, 2003). Biorąc pod uwagę dwa wymiary opisujące teorie rozwojowe: kierunkowość – brak kierunkowości oraz stadialność – brak stadialności rozwoju, można mówić o czterech modelach koncepcji:

- liniowe, w których rozwój jest traktowany jako ciągły liniowy proces ilościowych, kumulujących się zmian, za którymi stoją stałe, niezmiennające się w czasie prawa rozwojowe (np. teoria społecznego uczenia się A. Bandury),
- sekwencyjne, w których rozwój polega na sekwencji transformacji, zmian jakościowych w psychice, zależnych od indywidualnych doświadczeń człowieka (np. teorie noepiagetowskie i humanistyczne rozwoju człowieka),
- cykliczne, w których rozwój to cykl zmian stadialnych, nastawionych nie na określony kierunek, cel do osiągnięcia, ale koniecznych w danym odcinku życia (np. teorie sezonów życia ludzi dorosłych D. Levinsona lub cyklu życia rodzinnego E. Duvall),

- fazowe, w których rozwój utożsamiany jest z długotrwałym kierunkowym procesem zmian, mających na celu osiągnięcie wyższych pozytywnie wartościowanych etapów lub stanów końcowych (np. teoria rozwoju psychospołecznego E. Eriksona, teoria poznawczo-rozwojowa J. Piageta).

W teoriach rozwojowych praca zawodowa jest uznawana za najważniejszą, obok życia rodzinnego, aktywność człowieka dorosłego (Brzezińska, 2008).

Teoria rozwoju zawodowego według E. Ginzberga

Podstawowym założeniem teorii Ginzberga i jego zespołu jest kierunek dojrzewania zawodowego: od fantazji do coraz większego realizmu (Pisula, 2009; Lamb, 1998). Przeprowadzone przez nich badania pokazały, że rozwój zawodowy dzieci, młodzieży oraz młodych dorosłych ze względu na istotny wymiar realizmu można podzielić na trzy etapy: wyborów wyobraźniowych, wyborów na próbę oraz wyborów realistycznych (Paszowska-Rogacz, 2003).

Tabela 1. Przebieg rozwoju zawodowego według Ginzberga

Stadium	Cechy charakterystyczne
Wyobrażeń Dzieciństwo przed 11. r.ż.	Orientacja wyłącznie na zabawę, pod koniec tego stadium następuje przeorientowanie na pracę
Próbowania Wczesna młodość od 11. r.ż. do 17. r.ż.	Procesy przejściowe nacechowane dostrzeganiem zdolności, wymagań pracy, wartości pracy oraz perspektyw
Realizmu Młodość powyżej 17. r.ż. do dorosłości	Integracja uzdolnień, zainteresowań, rozwój systemu wartości, wybór zawodu

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Paszowska-Rogacz, 2003).

Przedstawiony model typowego rozwoju zawodowego od okresu dzieciństwa do czasu osiągnięcia dojrzałości i momentu wyboru zawodu, poza tym, że precyzyjnie opisuje poszczególne okresy i etapy, to nie uwzględnia niestety indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego, której specyfika może polegać na tworzeniu zdecydowanie odmiennej w stosunku do rówieśników liczby możliwości związanych z wyborem przyszłej pracy. Ponadto indywidualny wpływ wymogów zewnętrznych oraz środowiska w każdym z okresów rozwoju również może je modyfikować. Należy jeszcze wspomnieć, że wybory podjęte w czasie przechodzenia kolejnych etapów nie są nieodwracalne i każdy, biorąc pod uwagę osobiste potrzeby, może cofnąć się do poprzednich etapów.

Teoria rozwoju zawodowego D.E. Supera

Koncepcja Donalda E. Supera odwołuje się do ogólnego rozwoju człowieka i zadań do realizacji w poszczególnych fazach rozwojowych, ponadto akcentuje procesualny charakter zmian w osiąganiu dojrzałości do wyboru zawodu (czy kariery zawodowej) oraz zmian w procesie krystalizowania się zainteresowań zawodowych. Dodatkowo tożsamość zawodowa i przebieg kariery życiowej podlegają dynamice zmian rozwojowych w ciągu całego życia, nawet po osiągnięciu dojrzałości. Powyższe założenia wskazują na to, że u człowieka występuje niestabilność preferencji i zainteresowań w czasie, dlatego proces wyboru aktywności (zadań, kariery zawodowej) i przystosowania się człowieka do nowych bądź zmieniających się warunków ma ciągły charakter. Podstawą założeń koncepcji Supera są wielorakie uwarunkowania rozwoju człowieka oraz społeczne uwarunkowanie zadań realizowanych w ramach przyjętych przez niego ról życiowych (Paszowska-Rogacz, 2003).

D.E. Super zwraca uwagę przede wszystkim na to, że ludzie różnią się w zakresie swoich zdolności, zainteresowań, systemów wartości, potrzeb, cech osobowości i obrazu siebie oraz w zakresie wag przypisywanym różnym rolom społecznym. W związku z tym poszczególne osoby są mniej lub bardziej predestynowane do wykonywania określonych zawodów. Ponieważ wykonywanie każdego z zawodów wymaga od człowieka istnienia specyficznych cech osobowości, zdolności i zainteresowań, to każdy człowiek może wykonywać wiele zawodów, a również jeden zawód może być wykonywany przez wiele osób. Kompetencje zawodowe i preferencje związane z podejmowaniem pracy zawodowej oraz sytuacji osobiste i wytworzony obraz własnej osoby ulegają zarówno zmianom rozwojowym, jak i zmianom spowodowanym zdobywaniem nowych doświadczeń. Według Supera kariera zawodowa jest determinowana społeczno-ekonomicznym statusem rodziców, systemem kształcenia i wychowania, zdolnościami umysłowymi i umiejętnościami oraz osobowością każdego człowieka (czyli potrzebami, wartościami, cechami, zainteresowaniami i obrazem siebie), również możliwościami zawodowymi oraz dojrzałością zawodową każdego człowieka (Paszowska-Rogacz, 2003). Osoba dojrzała zawodowo jest zdolna do poradzenia sobie z własnymi wymaganiami oraz wymaganiami otoczenia. Ponadto dojrzałość zawodowa odnosi się do stopnia rozwoju zawodowego w stosunku do etapu życia. Z perspektywy społecznej można ją określić przez porównanie realizowanych zadań rozwojowych i zadań, których realizacji oczekuje się od osoby z racji osiągnięcia określonego wieku.

Proces rozwoju zawodowego polega na kształtowaniu i urzeczywistnianiu zawodowego obrazu siebie. Jest wynikiem wzajemnych oddziaływań odziedzicz-

nych zdolności, doświadczeń edukacyjnych, możliwości odgrywania różnych ról społecznych oraz oceny kompetencji do odgrywania roli przez inne osoby oraz przełożonych. To, czy człowiek będzie zadowolony z wykonywanej pracy jest uzależnione od zakresu, w jakim znajduje on możliwości do realizowania swoich zdolności, zainteresowań, wartości oraz zaistnienia cech osobowości. Jest to uwarunkowane określeniem pozycji każdego człowieka w wykonywanym zawodzie, istniejącej sytuacji w miejscu pracy oraz stylu życia zgodnego z realizowanymi rolami, które człowiek uznał za odpowiednie i właściwe w tym etapie życia. Należy jeszcze dodać, że według Supera aktywność zawodowa jest jednym z podstawowych czynników organizujących strukturę osobowości, podobnie jak inne aktywności, np. spędzanie wolnego czasu, aktywność w życiu rodzinnym i jest to uwarunkowane przede wszystkim przez tradycyjne postrzeganie ról społecznych i stereotypów płciowych (Pisula, 2009).

Nadrzędnym pojęciem w koncepcji D.E. Supera jest pojęcie rozwoju kariery zawodowej. Jest ono definiowane jako obejmujący całe życie proces rozwoju postaw, wartości, umiejętności, zdolności, zainteresowań, cech osobowości i wiedzy odnoszącej się do pracy (Bajcar, Borkowska i in., 2006). Rozwojową konsekwencją drogi kariery jest dojrzałość do kariery, która ma znaczącą pozycję w koncepcji rozwoju zawodowego. Proces osiągania dojrzałości zawodowej polega na ukształtowaniu i realizacji koncepcji samego siebie oraz umiejętności podejmowania decyzji zawodowych. Dojrzałość do kariery jest uwarunkowana zarówno wiekiem, jak i sposobem realizowania zadań wynikających z osiągania poszczególnych etapów rozwoju.

Rozwój kariery zawodowej jest, podobnie jak w koncepcji Ginzberga, powiązany ze stadiami rozwojowymi, które korespondują z podstawowymi fazami ogólnego rozwoju człowieka, tzn. z fazą dzieciństwa, dorastania oraz wczesnej, średniej i późnej dorosłości. Każdy z etapów życia człowieka silnie wiąże się z jego rozwojem zawodowym i w każdym z tych etapów człowiek ma określone zadania do realizacji, takie jak wzrost, eksploracja, tworzenie, stabilizacja oraz schyłek. Zadania te łączą się bardziej z subiektywnym obrazem siebie niż z wiekiem i przyjmują różne formy w różnych etapach życia. Umiejętność poradzenia sobie z poszczególnymi zadaniami rozwojowymi wyznacza poziom dojrzałości człowieka (Pisula, 2009).

Koncepcja D.E. Supera jest całościowa i dobrze ugruntowana empirycznie. Dostarcza ona wiedzy o prawidłowościach rozwoju na poszczególnych etapach życia. Wiedza ta jest niezwykle przydatna, jeśli chodzi o pomoc młodym ludziom w wyborze kariery zawodowej. Jest ona również przydatna dorosłym ludziom, którzy nierzadko podejmują decyzje o zmianie kariery zawodowej. D.E. Super wyraźnie akcentował rolę rozwojowych aspektów kariery zawodowej oraz to, że

charakterystyczny i indywidualny jest proces osiągania dojrzałości i adaptacyjności jednostki do kariery zawodowej. Szczególne miejsce w rozwoju kariery zajmuje subiektywny obraz siebie, struktura ról życiowych, ogólny system wartości oraz system wartości zawodowych. W celu podsumowania przedstawionych treści zamieszczam tabelę, w której przedstawione są zadania rozwojowe poszczególnych etapów rozwoju zawodowego w połączeniu z kolejnymi etapami życia.

Tabela 2. Zadania rozwoju zawodowego a fazy życia według Supera

	Okres dojrzewania 14–25 lat	Wczesna dorosłość 25–45 lat	Średnia dorosłość 45–65 lat	Późna dorosłość powyżej 65 lat
Wzrost	Rozwój poczucia tożsamości	Uczenie się relacji z innymi	Akceptowanie własnych ograniczeń	Podjęcie ról niezwiązanych z pracą
Eksploracja	Uczenie się na temat możliwości	Znajdowanie pożądanego miejsca	Identyfikacja nowych zadań zawodowych	Znalezienie dobrego miejsca do życia na emeryturze
Tworzenie	Startowanie na wybranym polu zawodowym	Tworzenie pożądanego stanowiska	Rozwijanie nowych umiejętności	Robienie rzeczy, które zawsze chciało się robić
Stabilizacja	Weryfikacja wyboru zawodu	Tworzenie bezpiecznego stanowiska	Ochrona przed rywalizacją	Trzymanie się tego, co sprawia przyjemność
Schyłek	Przeznaczanie mniejszej ilości czasu na hobby	Ograniczanie udziału w rekreacji sportowej	Koncentrowanie się na rzeczach ważnych	Redukowanie godzin pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Super, 1984, za: Bajcar, Borkowska i in., 2006).

W poradnictwie zawodowym D.E. Super zapoczątkował podejście do wyboru zawodu nie jako jednorazowego procesu decyzyjnego, ale etapu w rozwoju zawodowym, w którym krystalizuje się pojęcie zawodowego obrazu siebie. Dzięki temu istnieje możliwość zminimalizowania niefortunnych wyborów kariery zawodowej, a także podjęcia działań ukierunkowujących człowieka na podejmowanie właściwych decyzji co do wyboru drogi edukacji lub też kariery zawodowej (Herr, Kramer, 2001, za: Bajcar, Borkowska i in., 2006). Należy jeszcze wspomnieć o tym, że na każdym etapie jest możliwość powrotu do etapu poprzedniego oraz zrewidowania aktualnej sytuacji życiowej i dokonania ponownego wyboru.

Kształtowanie się zainteresowań zawodowych

Przed rozpoczęciem omawiania specyfiki kształtowania się zainteresowań zawodowych, należy jeszcze wspomnieć o problematyce zainteresowań. Odgrywają one szczególnie ważną rolę, jeśli chodzi o cechy psychiczne człowieka. Jest to bardzo ważna właściwość człowieka, ponieważ stanowi ona jedną z takich cech osobowości, która pobudza do działania, poszerza horyzonty myślenia, wzbogaca życie i wzmacnia aktywność człowieka. Zainteresowania pozostają w ścisłym związku z potrzebami i zdolnościami młodych ludzi. Wymagają one zaangażowania zarówno emocji, jak i umysłu, to znaczy, że oprócz wyodrębnienia przedmiotu zainteresowania (np. nauki humanistyczne, technika, sport), powodują one wytworzenie pozytywnego stosunku emocjonalnego (Gracz, Sankowski, 2007).

Zainteresowania są specyficznym nastawieniem poznawczym i emocjonalnym na przedmioty i zjawiska rzeczywistości (Gracz, Sankowski, 2007). Aby jednak można było mówić o prawdziwym zainteresowaniu, konieczne jest jeszcze działanie z nim związane. W sytuacji kiedy młody człowiek jest zainteresowany danym przedmiotem, nie czeka biernie na dodatkowe informacje z tym związane, lecz działając aktywnie, poszukuje, sprawdza, analizuje literaturę, prasę, czy w inny sposób pogłębia interesujące go zagadnienia. W wyniku takich działań może dojść do sytuacji, kiedy zainteresowanie zaspokoi potrzeby młodego człowieka i stanie się zainteresowaniem trwałym i w związku z tym ukierunkuje i zdominuje jego działanie. Na powstanie i rozwój zainteresowań mają wpływ nie tylko indywidualne nastawienia, ale również warunki środowiska, w którym żyje człowiek. Otoczenie człowieka może bowiem nie tylko rozbudzać i pogłębiać jego zainteresowania, ale może je również hamować, tłumić bądź też zupełnie zniwelować. Niesłuchanie istotną sprawą jest rozpoznawanie, identyfikowanie i podtrzymywanie zainteresowań młodzieży. Pomijając fakt, że w ten sposób wzbogacane jest życie psychiczne i rozwijana osobowość, to dodatkowo, jeśli człowiek wykonuje pracę, która go interesuje – pracuje bardziej efektywnie i jest bardziej usatysfakcjonowany.

Zainteresowanie to względnie trwała, obserwowana zdolność do poznawania otaczającego świata, przybierająca postać ukierunkowanej aktywności poznawczej o określonym nasileniu, przejawiająca się w selektywnym stosunku do otaczających zjawisk (Gurycka, 1978, za: Gracz, Sankowski, 2007). Ta zdolność do poznawania świata wyraża się w trzech aspektach:

1. W dostrzeganiu określonych cech przedmiotu oraz związków i zależności między nimi. Jest to tzw. aktywność poznawcza, która powoduje, że myśli skupiają się wokół obiektu zainteresowania. Człowiek dąży do zgłębienia istoty tego zainteresowania, zdobycia jak największej wiedzy z tego zakresu, zrozumienia.

2. W dążeniu do zbadania i poznania cech przedmiotu zainteresowań, rozwiązywania wszelkich tajemnic i zagadek z nim związanych. Jest to tzw. aspekt dynamiczny, który mobilizuje człowieka do działania. Aktywność poznawcza związana z obiektem zainteresowania nadaje dynamiki czynnościom związanym ze zgłębianiem istoty zainteresowania. Może zdarzyć się tak, że aktywność będzie polegała na żmudnym badaniu i poszukiwaniu, ale niewątpliwie wzbogaci myślenie i spostrzeganie. Należy jeszcze dodać, że człowiek zainteresowany swoją pracą pracuje bardziej wydajnie i wkłada w nią mniej wysiłku niż osoby niezainteresowane.
3. W przeżywaniu różnych uczuć związanych ze zgłębianiem i posiadaniem wiedzy związanej z obiektem zainteresowań. Jest to aspekt emocjonalny zainteresowania. Polega on na uświadomieniu sobie ważności znaczenia oraz atrakcyjności uczuciowej przedmiotu zainteresowania. Składnik emocjonalny jest obok potrzeby zgłębiania wiedzy drugim aspektem dynamizującym działanie młodego człowieka i kierunkuje jego aktywność. Bezpośrednie spotkanie z obiektem zainteresowania – przedmiotem, człowiekiem czy też rodzajem działalności, powoduje, że człowiek przeżywa wiele pozytywnych emocji, a przede wszystkim radość i zadowolenie wynikające z tego kontaktu.

Warto zwrócić uwagę, że poszczególne składniki zainteresowania tworzą jedną całość, warunkują się i uzupełniają wzajemnie. W zależności jednak od rodzaju zainteresowania, poziomu dojrzałości czy też wieku człowieka, jeden z wymienionych aspektów może pełnić funkcję dominującą. Ponadto dominacja wybranego aspektu będzie powiązana również z indywidualnymi cechami osobowości oraz charakterem człowieka. Należy jeszcze dodać, że to treść zainteresowań również ukierunkowuje na charakter aktywności. Na zakończenie rozważań dotyczących istoty i specyfiki zainteresowań ludzi przybliżę jeszcze ich aspekt treściowy. Można wyróżnić zainteresowanie nauką (historią, matematyką, fizyką czy biologią), zagadnieniami społecznymi (stosunki międzyludzkie, polityka, różnice międzynarodowościowe i międzykulturowe), sztuką, kulturą, sportem, rekreacją czy też różnego rodzaju rzemiosłem – zarówno artystycznym, jak i majsterkowaniem (Gracz, Sankowski, 2007). Należy pamiętać również, że nieodzownym warunkiem zgłębiania przedmiotu zainteresowań jest bezpośredni i spontaniczny z nim kontakt. Niewątpliwie wiedza na temat istoty zainteresowań pomoże zrozumieć i wpłynąć na ukształtowanie się zainteresowań zawodowych, które skłonią młode osoby do wyboru określonego zawodu.

Pierwszym naukowcem zgłębiającym istotę rozumianej współcześnie pomocy młodym ludziom w kształtowaniu i identyfikacji zainteresowań zawodowych

był Frank Parsons (Paszowska, Rogacz, 2003). Opracował on różne techniki przydatne jego zdaniem w pracy z młodzieżą do określania ich zdolności i wyboru takiej pracy, która dałaby satysfakcję młodym osobom. F. Parsons wskazuje podstawowe zasady pomocy i poradnictwa młodzieży, a mają nimi być: oświecenie, informacja, inspiracja i współpraca. Oświecenie jest rozumiane jako wgląd w siebie, swoje cechy osobowości, dobre i złe strony, informacja odnosi się do danych, które osoba powinna zebrać o sobie i o świecie, inspiracja wiąże się z nadzieją, która wzmacnia pewność siebie w dążeniu do realizowania kariery zawodowej, a kooperacja dotyczy takiego mobilizowania zasobów drugiego człowieka, by mógł on wprowadzić w życie wybraną przez siebie drogę kariery zawodowej (O'Brian, 2001, za: Bajcar, Borkowska i in., 2006). Wydaje się, że każda z zasad pomocy jest równie ważna i potrzebna. F. Parsons (1909, za: Bajcar, Borkowska i in., 2006) sformułował określone reguły postępowania z młodzieżą i choć mija już sto lat od czasu, kiedy nad nimi pracował, to myślę, że są one na tyle uniwersalne, że przynajmniej kilka z nich warto zaprezentować w poniższej tabeli (tabela 3), ponieważ mogą posłużyć jako inspiracja do pracy z młodymi osobami.

Mimo że wszystkie reguły uważamy za równie ważne, to wydaje się nam, że warto szczególnie zwrócić uwagę na ostatnią, piątą regułę zawartą w tabeli i pamiętać o tym, by przebieg wyboru drogi rozwoju zawodowego był przede wszystkim logicznym, rozważnym i świadomym procesem.

Poza pionierem, F. Parsonsem, zajmującym się istotą i specyfiką pomocy młodym ludziom w wyborze drogi zawodowej, wielu innych wybitnych naukowców zajmowało się tą problematyką. Należy tutaj wspomnieć o teoriach wypracowanych przez E.K. Stronga, D. Campbella, J. Hollanda czy D. Predigera i stworzonych przez nich metodach do badania zainteresowań zawodowych (Bajcar, Borkowska i in., 2006). Metody te są dzisiaj wykorzystywane przez specjalistów psychologów pracujących jako doradcy zawodowi w odpowiednio dostosowanych do tego celu ośrodkach. Z tego też powodu nie będziemy tutaj szczegółowo omawiali wspomnianych metod, gdyż ze względu na ich charakter i dość skomplikowany sposób interpretacji mogą być one wykorzystywane tylko i wyłącznie przez osoby do tego uprawnione. Wydaje nam się jednak, że przydatne będzie choć „naskórkowe” przyswojenie wiedzy z zakresu podstawowych obszarów zainteresowań. Myślimy, że umożliwi ona pomoc w ewentualnej identyfikacji tych obszarów, co z kolei będzie mogło ukierunkować młodego człowieka w wyborze drogi zawodowej.

Tabela. 3. Reguły pomocy młodzieży w wyborze zawodu według Parsonsa

Lp.	REGUŁA
1.	Lepiej jest świadomie wybrać odpowiedni dla siebie zawód, niż tylko poszukiwać jakiegokolwiek pracy
2.	Nikt nie powinien wybierać zawodu bez gruntownej, starannej i szczerzej analizy samego siebie przeprowadzonej samodzielnie lub przy pomocy innych osób
3.	Młodzież powinna mieć dostęp do szerokich informacji o zawodach, tak, by zapobiec przypadkowym wyborom czy też wyborom po najmniejszej linii oporu
4.	Nikt nie powinien decydować za nikogo, jaki zawód powinien wybrać; należy tak wspomagać młodych ludzi w procesie wyboru zawodu, aby mogli oni sami dojść do właściwych wniosków i podjąć odpowiednią decyzję zawodową
5.	Rozsądny wybór zawodu powinien być oparty na trzech czynnikach, dość szeroko rozumianych: <ul style="list-style-type: none"> • dokładne poznanie siebie, własnych zdolności i umiejętności, zainteresowań, ambicji, zasobów, ograniczeń i ich przyczyn • wiedza na temat wymagań i warunków sukcesu, zalet i wad, wynagrodzenia, możliwości i perspektyw związanych z wykonywaniem określonego rodzaju pracy • logiczne rozważenie zależności i powiązań pomiędzy dwoma pierwszymi czynnikami

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Bajcar, Borkowska i in., 2006).

Ciekawą propozycją teorii przedstawiającej przestrzeń zainteresowań zawodowych jest podejście Terence Tracey'a (1997, za: Bajcar, Borkowska i in., 2006), który zidentyfikował 18 obszarów zainteresowań zawodowych tworzących Sferyczny Model Zainteresowań i Przekonań o Kompetencjach. Nałożenie sześciu preferencji personalnych J. Hollanda (realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze i konwencjonalne) na cztery aktywności człowieka według D. Predigera, tworzące dwa wymiary (rzeczy – ludzie, dane – idee), pozwoliło na powstanie grupy ośmiu obszarów zainteresowań podstawowych. Natomiast dodanie przez T. Tracey'a jeszcze wymiaru prestiżu (niskiego i wysokiego) na identyfikację kolejnych dziesięciu zainteresowań szczegółowych dało pięć obszarów zainteresowań o wysokim oraz pięć obszarów o niskim prestiżu. Idea tej teorii opiera się na założeniu, że zainteresowania szczegółowe, zarówno te o niskim, jak i te o wysokim prestiżu wynikają bezpośrednio z zainteresowań podstawowych. Ponadto każde zainteresowanie szczegółowe jest wypadkową dwóch zainteresowań podstawowych. Z tego powodu ograniczymy się do zaprezentowania w poniższej tabeli tylko zainteresowań podstawowych i przykładowych zawodów, jakie mogą być wybierane przez młodych ludzi w przypadku posiadania tego rodzaju pasji czy też preferencji.

Tabela 4. Obszary zainteresowań podstawowych według T. Tracey'a

Zainteresowanie	Definicja	Przykładowy zawód
Wsparciem społecznym	Zainteresowanie pracą z innymi, włączając w to sprzedawanie, przekazywanie informacji, instruowanie, wspieranie, towarzyszenie innym, a także kierowanie tego typu organizacjami	Pracownik lub kierownik organizacji społecznych, sprzedawca, pracownik biura podróży, instruktor w klubie fitness
Zarządzaniem	Zainteresowanie planowaniem i kierowaniem wielkimi przedsięwzięciami organizacyjnymi lub biznesowymi. Obejmuje również aktywności związane z przetwarzaniem informacji, rozwiązywaniem problemów i podejmowaniem decyzji, a także prognozowaniem i koordynowaniem działań i kontrolą pracy innych	Menadżerowie wszystkich szczebli i różnych rodzajów organizacji
Zachowaniami ekonomicznymi	Zainteresowanie działaniami związanymi z obliczaniem, szacowaniem kosztów i budżetowaniem oraz doradzaniem w tej dziedzinie	Analityk finansowy, biegły księgowy, urzędnik bankowy
Przetwarzaniem danych	Zainteresowanie analizą i interpretowaniem danych za pomocą metod matematycznych i statystycznych, ale także wyjaśnianiem i rozwiązywaniem problemów technicznych	Inżynierowie, programiści komputerowi i wyspecjalizowani technicy różnego typu
Mechaniczne	Zainteresowanie budową i zasadami działania różnych urządzeń związane z ich konstruowaniem i naprawianiem	Różnego typu mechanicy i technicy
Naturą	Zainteresowanie stosowaniem wiedzy w dziedzinie wykorzystywania i przekształcania ożywionego środowiska naturalnego	Przyrodnik, ekolog, leśnik, weterynarz, oceanograf, inspektor przyrody, lekarz, biolog
Artystyczne	Zainteresowanie tworzeniem różnego rodzaju sztuki	Muzyk, kompozytor, poeta, pisarz, artysta malarz
Opiekuńcze	Zainteresowanie działaniami związanymi z niesieniem pomocy innym, takimi jak uczenie dzieci i młodzieży, doradzanie, wspieranie i opiekowanie się innymi	Nauczyciel, psycholog, lekarz, terapeuta, pracownik socjalny, opiekun, pedagog szkolny

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Bajcar, Borkowska i in., 2006).

Na podstawie swojej teorii T. Tracey stworzył także metodę służącą do diagnozy tych zainteresowań. Myślimy, że jako ciekawostkę można podać niezwykle interesujący fakt, że za jej pomocą są prowadzone aż trzy pomiary. Mierzy ona bowiem preferencje do zachowań, ocenę własnych kompetencji w odniesieniu do tych zachowań oraz preferowane zawody. Ostatecznie więc wynik badania jest złożony aż z 54 wyników częściowych. Każda osoba po przeprowadzeniu badania otrzymuje dokładne wskazówki dotyczące odpowiednich dla niej zawodów. Nie jest to jednak, z wiadomych względów, metoda odpowiednia do stosowania przez nauczycieli chcących pomóc w wyborze zawodu swoim podopiecznym. Do problematyki profesjonalnego doradztwa zawodowego powrócę jeszcze w dalszych rozważaniach.

Opisując na początku rozdziału istotę i specyfikę zainteresowań, zwróciliśmy uwagę na to, że poza nadawaniem kierunku, stanowią one swego rodzaju napęd do działania, co sprawia, że praca wybierana i podejmowana w oparciu o zainteresowania jest z pewnością bardziej satysfakcjonująca i zdecydowanie mniej „męcząca” niż w odwrotnej sytuacji. Można zatem upraszczając powiedzieć, że zainteresowanie pracą motywuje ludzi do jej podjęcia i wykonywania przez dłuższy czas.

Jednak nie wszystkie teorie potwierdzają to stanowisko. Niektórzy badacze sądzili, że wybór zawodu jest procesem bardziej złożonym, w którym oprócz zainteresowań uczestniczy wiele innych czynników, i że badanie dokonanych wyborów zawodu może tylko w niewielkim stopniu wyjaśnić związek między tymi wyborami a zainteresowaniami (Super, 1972). Według C. Guggenheim zainteresowanie odgrywa w wyborze zawodu rolę selektywną wobec zdolności. Upodobanie zawodowe jest według niej wypadkową okoliczności zewnętrznych (nacisków ze strony otoczenia – rodziców i rówieśników) i czynników osobistych (świadomości posiadania określonych zdolności, nadziei na powodzenie, pragnienia wykonywania takiego rodzaju pracy, która ma w oczach młodego człowieka dużą wartość i prestiż) (Super, 1972, za: Bajcar, Borkowska, 2006).

Znajomość przytoczonych wcześniej teorii rozwoju zawodowego oraz wiedza na temat kształtowania zainteresowań zawodowych młodych ludzi są niezbędne do tego, żeby pomóc im w poszukiwaniu oraz identyfikowaniu różnych możliwości wyboru zawodu w przyszłości. Pomoc uczniom w podejmowaniu decyzji dotyczących kariery zawodowej wiąże się z zaznajomieniem młodych ludzi z ich możliwościami fizycznymi i psychicznymi, wypracowaniem w nich pozytywnego stosunku do pracy, zapoznaniem młodzieży z właściwościami różnych zawodów oraz informowaniem o strukturze szkolnictwa dającego możliwości nauki zawodu. Jest to tzw. preorientacja zawodowa. W kolejnej części tekstu przedstawimy jej główne założenia.

Preorientacja zawodowa

Preorientacja zawodowa jest elementem wspomagania rozwoju młodych ludzi i opiera się na założeniu, że w wyborze zawodu ważna jest wykazywana przez człowieka znajomość zarówno jego własnych możliwości i postaw, jak i zawodów, które można wykonywać. Podstawą programów preorientacji zawodowej są teorie rozwoju zawodowego, związane z nimi testy zainteresowań zawodowych oraz charakterystyki poszczególnych zawodów sporządzone na podstawie analizy pracy (Bańka, 2000). Najpopularniejszą koncepcją dotyczącą preorientacji zawodowej jest teoria wspomnianego wcześniej J. Hollanda. Pozwala ona na dopasowanie indywidualnych, niepowtarzalnych kompetencji uczniów, ich talentów, zdolności i umiejętności do najodpowiedniejszych karier zawodowych. Według J. Hollanda inteligencja młodego człowieka i inne charakterystyczne cechy osobowościowe są niewystarczające, jeśli chodzi o optymalne dopasowanie do kariery zawodowej. Jego zdaniem najlepszą karierą zawodową warunkuje spełnienie zainteresowań zawodowych człowieka. Inteligencja jest drugorzędna znaczeniowo w stosunku do zainteresowań człowieka. J. Holland twierdził nawet, że osoba, która ma ukonkretnione zainteresowania zawodowe, ujawnia tym samym swoją inteligencję (Bańka, 2000; Paszkowska-Rogacz, 2003).

Bardzo istotna, jeśli chodzi o preorientację zawodową, jest zasada wolnego wyboru zawodu, czyli świadomej i samodzielnej decyzji, która będzie odnosiła się do indywidualnych możliwości i potrzeb młodego człowieka, a także będzie zgodna z obiektywnymi warunkami społeczno-ekonomicznymi. Testy zainteresowań zawodowych dające możliwość swobodnego wyboru do niedawna z dość dużą dokładnością pozwalały na dopasowanie osobowości i zainteresowań młodych osób do zawodu oraz sukcesów w pracy. Niestety, w związku z tym, że w ostatnich kilku latach nastąpiły daleko idące zmiany na rynku pracy, testy te przestały być rzetelnym predykatorem optymalnych karier (Bańka, 2000). Jest to związane z tym, że utworzone typologie zainteresowań zawodowych oraz związane z nimi typologie zawodów przestały mieć związek z obecną rzeczywistością dotyczącą zbioru wolnych miejsc pracy. Wiele zawodów „wymiera”, co powoduje, że znika rzeczywistość pracy, z którą młody człowiek się identyfikuje w procesie dojrzewania i dorastania w swoim środowisku domowym. Taka właściwość otaczającego świata może powodować u młodych ludzi duże trudności w momencie konieczności podjęcia niełatwej decyzji związanej z wyborem kariery zawodowej. Przypomnimy, że każdy z wymienionych wcześniej badaczy podkreślał ważność tego, żeby wszelkiego rodzaju decyzje związane z wykonywaniem pracy zawodowej były podejmowane samodzielnie i bez nacisków ze strony rodziny, rówieśników czy nauczycieli. Podejmowanie decyzji jest procesem, co oznacza,

że obejmuje ono kilka etapów. Myślimy, że warto przedstawić te etapy, być może pozwoli to na zrozumienie dylematów, jakich doświadczają młodzi ludzie oraz na udzielenie im mądrego i efektywnego wsparcia.

Proces podejmowania decyzji dotyczy poznania i zdefiniowania istoty sytuacji decyzyjnej (wyboru określonego zawodu), wyodrębnienia różnych możliwości, wyboru „najlepszej” z nich i wprowadzenia jej w życie (Griffin, 2007, za: Paszkowska-Rogacz, Skłodowski, 1999). Klasyczny, normatywny model podejmowania decyzji wskazuje, w jaki sposób powinno się je podejmować. Chodzi o to, by decyzje te były możliwie jak najbardziej logiczne i racjonalne. W związku z tym powinny być one podjęte na podstawie pełnej wiedzy na temat istniejącej sytuacji i możliwości wyboru, powinny być też podejmowane w warunkach pewności oraz logicznej i racjonalnej oceny sytuacji (Osana, Tucker, 2003). Jest to oczywiście sytuacja idealna i niezmiernie rzadka, jednocześnie prawie niemożliwa do zrealizowania, ponieważ większość decyzji jest podejmowanych w warunkach dokładnie przeciwnych niż te klasyczne. Jednak znajomość poszczególnych etapów racjonalnego podejmowania decyzji pozwoli na optymalne wykorzystanie posiadanych przez ludzi młodych możliwości.

Istnieje sześć etapów tego procesu:

1. Rozpoznanie i zdefiniowanie sytuacji. W tym etapie niezbędnym jest uznanie, że konieczne jest podjęcie decyzji, co oznacza, że musi zaistnieć jakiś bodziec, który uruchomi proces decyzyjny. Może to być np. chęć zdecydowania o dalszym kształceniu związana z uczęszczaniem do ostatniej klasy gimnazjum lub szkoły średniej i osiągnięciem wieku, w którym należy podjąć decyzję o wyborze szkoły i kierunku dalszego kształcenia.
2. Identyfikowanie różnych możliwości skutecznego działania. Etap ten jest związany z wyszukiwaniem różnorodnych sposobów, zarówno oczywistych, jak i tych niekonwencjonalnych, twórczych.
3. Ocena wyboru różnych wariantów. W tym etapie dokonywana jest ocena każdej branej pod uwagę możliwości, które należy rozpatrywać osobno, oraz uwzględnić to, czy jest wykonalna, daje zadowolenie oraz jakie przynosi bliższe i dalsze konsekwencje.
4. Wybór najlepszego wariantu. Ten etap jest najważniejszy i być może najtrudniejszy z tego powodu, że stanowi sedno procesu decyzyjnego. Może bowiem dojść do takiej sytuacji, w której młody człowiek uzna, że więcej niż jedna możliwość wyboru kariery zawodowej jest wykonalna, daje mu satysfakcję oraz oczekiwane konsekwencje. Następuje tutaj ostateczny wybór najlepszej możliwości.
5. Wprowadzenie w życie najlepszego wyboru. W tym etapie podejmowane są konkretne działania związane z realizacją decyzji. Może to być deklaracja pisemna, złożenie stosownych dokumentów, opłata za naukę itp.

6. Obserwacja i ocena wyników związanych z decyzją wyboru. Jest to etap, który wymaga oceny skuteczności decyzji, należy tutaj upewnić się, że pierwotnie wytyczony cel jest realizowany (Griffin, 2007, za: Paszkowska-Rogacz, Skłodowski, 1999).

Należy pamiętać, że w modelu procesu podejmowania decyzji istnieje jeszcze dodatkowo kilka czynników mogących wpływać na podjęcie decyzji. Są to: styl podejmowania decyzji, inwestycja w ten proces osoby dokonującej wyboru – czas, pieniądze, odroczenie gratyfikacji, wartości osobiste, które kierują wyborami człowieka oraz samowystarczalność – czyli przekonanie, że osoba jest w stanie przeprowadzić potrzebne postępowanie (Paszkowska-Rogacz, Skłodowski, 1999).

Reasumując należy powiedzieć, że wsparcie i pomoc nauczyciela są bardzo istotne na każdym z wyróżnionych etapów procesu podejmowania decyzji. Pomoc powinna polegać przede wszystkim na dostarczeniu młodemu człowiekowi rzetelnej i obiektywnej wiedzy oraz życzliwości i zrozumienia niełatwej przecież sytuacji osoby stojącej w obliczu wyboru, który prawdopodobnie będzie miał wpływ na całe jej przyszłe życie.

Podsumowanie

Podsumowując, chcemy zwrócić uwagę na kilka istotnych problemów podjętych w tym rozdziale.

Po pierwsze, należy pamiętać, o tym, że każdy młody człowiek doświadcza zmian rozwojowych związanych z konkretnym etapem jego życia. Towarzyszą im często silne przeżycia emocjonalne. Każda z tych zmian dotyczy jego psychiki oraz wyznacza mu pewne zadania do realizacji, a takim zadaniem jest niewątpliwie podjęcie decyzji wyboru zawodu.

Po drugie, ludzie różnią się w zakresie swoich zdolności, zainteresowań, systemów wartości, potrzeb, cech osobowości i obrazu siebie oraz w zakresie wag przypisywanym różnym rolom społecznym.

Po trzecie, istotną rolę w wyborze drogi życiowej odgrywają zainteresowania, pozostające w ścisłym związku z potrzebami i zdolnościami młodych ludzi, wymagającymi zaangażowania zarówno emocji, jak i umysłu.

Po czwarte, przebieg wyboru drogi rozwoju zawodowego powinien być logicznym, rozważnym i świadomym procesem.

Po piąte, bardzo istotna, jeśli chodzi o preorientację zawodową jest zasada wolnego wyboru zawodu, czyli świadomej i samodzielnej decyzji, która będzie odnosiła się do indywidualnych możliwości i potrzeb młodego człowieka, a także będzie zgodna z obiektywnymi warunkami społeczno-ekonomicznymi.

Wreszcie na koniec należy przypomnieć, że podejmowanie decyzji zawodowej jest wieloetapowym procesem, wymagającym dużego zaangażowania ze strony młodych ludzi.

Nie można również zapominać, że na wybór drogi zawodowej duży wpływ ma środowisko, w którym przebywa człowiek. Na jego wybory i decyzje dotyczące przyszłej pracy mają wpływ: rodzina i społeczność miejscowa, przynależność do klasy kulturowej lub społecznej oraz niedoceniana często sceneria geograficzna. Określają one w dużej mierze świadomość osoby, jej gotowość do pracy i podejmowania ryzyka oraz zapewniają utożsamienie z pracą (Paszowska-Rogacz, Skłodowski, 1999).

Bibliografia

- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal C., *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego, nr 34, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2006.
- Bańka A., *Dehumanizacja pracy i bezrobocie*, w: *Psychologia: podręcznik akademicki*, J. Strelau (red.), t. 3, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.
- Bee H., *Psychologia rozwoju człowieka*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2004.
- Borkowska A., Czerw A., *Interpretacja profili indywidualnych Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych – analiza przypadków*, Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego, nr 37, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2006.
- Brzezińska A., *Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2005.
- Brzezińska A.I., *Nauczyciel jako organizator społecznego środowiska uczenia się*, w: *Rozwijanie zdolności uczenia się. Wybrane konteksty i problemy*, E. Filipiak (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego UKW, Bydgoszcz 2008, s. 35–50.
- Gracz J., Sankowski T., *Psychologia aktywności sportowej*, Wydawnictwo Akademii Wychowania Fizycznego w Poznaniu, Poznań 2007.
- Lamb R., *Poradnictwo zawodowe w zarysie*, Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego, nr 9. KUP, Warszawa 1998.
- Osana H.P., Tucker B.J., Bennett T., *Exploring adolescent decision making about equity: Ill-structured problem solving in social studies*, „Contemporary Educational Psychology” 2003, 28 (3), s. 357–383.
- Paszowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2003.

- Paszkowska-Rogacz A., Skłodowski H., *Teorie rozwoju zawodowego*, w: *Psychologiczna problematyka doradztwa zawodowego. Materiały do studiowania*, H. Skłodowski (red.), t. I, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1999, s. 140–146.
- Paszkowska-Rogacz A., Skłodowski H., *Wskazówki do wywiadu w doradztwie zawodowym*, w: *Psychologiczna problematyka doradztwa zawodowego. Materiały do studiowania*, H. Skłodowski (red.), t. II, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1999, s. 130–142.
- Pisula D., *Poradnictwo kariery przez całe życie*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2000.
- Psychologiczna problematyka doradztwa zawodowego. Materiały do studiowania*, H. Skłodowski (red.), t. 2, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1999.
- Trempała J., *Modele rozwoju psychicznego. Czas i zmiana*, Wydawnictwo Uczelniane Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz 2000.