

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
Katedra Psychopedagogiki

BEATA JAKIMIUK
beata_jakimiuk@tlen.pl

Aksjologiczne aspekty kariery

Axiological aspects of career

STRESZCZENIE

Kariera dotyczy nie tylko życia zawodowego, ale też rozwoju osobistego, stylu życia, podejmowania aktywności, osiągania celów – obejmuje całe życie człowieka w wielu jego wymiarach, które się przenikają i wzajemnie na siebie oddziałują. Dlatego można wnioskować, że w procesie kariery obecne są wartości, które stanowią podstawę realizowania kariery oraz są efektem jej rozwoju.

Artykuł prezentuje zagadnienia związane z różnymi sposobami rozumienia kariery, aksjologicznym charakterem procesu kariery oraz implikacjami dla pedagogiki w zakresie badań teoretycznych oraz działań praktycznych dotyczących wspierania rozwoju kariery człowieka.

Słowa kluczowe: kariera, wartości, podmiotowość, pedagogika

WPROWADZENIE

Kariera w potocznym rozumieniu najczęściej kojarzy się z otrzymywaniem kolejnych awansów, coraz wyższych stanowisk zawodowych, wysoką pozycją społeczną lub materialną, z dążeniem do sukcesu, najczęściej w znaczeniu pejoratywnym. Potwierdza to również etymologia słowa „kariera”, które w wielu językach oznacza wyścig, bieg (fr. *carrière*, ang. *career*, wł. *carriera*), oraz określenie „karierowicz” stosowane do osoby za wszelką cenę dążącej do własnych osiągnięć. Wobec takich skojarzeń można mieć wątpliwości, czy uprawnione są dociekania dotyczące wartości w odniesieniu do kariery i jej rozwoju. Jednak współczesne rozumienie kariery wykracza poza obszar wyłącznie zawodowy –

łączy się ją nie tylko z pracą, ale również ze stylem życia, osiągnięciem zamierzonych celów, rozwojem osobistym, stąd można wnosić, że obejmuje ona życie człowieka w wielu wymiarach, które się przenikają i wzajemnie na siebie oddziałują. Wobec tego pytanie o aksjologiczne aspekty kariery staje się zasadne, stanowiąc przesłankę do rozważań podejmujących te kwestie.

W prezentowanym artykule przedmiotem analizy jest proces kariery w kontekście wartości, które stanowią podstawę realizowania kariery, a także są efektem jej rozwoju. W związku z tym celem artykułu jest ukazanie powiązania między wartościami a procesem kariery.

Artykuł podejmuje zagadnienia związane z różnymi sposobami rozumienia kariery oraz analizą jej aksjologicznego charakteru, a także prezentuje pedagogiczne implikacje odnoszące się do rozważanej problematyki, które dotyczą zarówno teorii, jak i praktyki pedagogicznej w zakresie badań naukowych, przygotowania do kariery oraz wspierania jej rozwoju w ciągu całego życia człowieka.

ROZUMIENIE POJĘCIA „KARIERA”

W ostatnich latach powstało wiele publikacji na temat kariery, która jest przedmiotem zainteresowania różnych dyscyplin naukowych, w tym ekonomii, socjologii, psychologii, a także pedagogiki. Wynika to przede wszystkim z wielowymiarowości kariery i jej interdyscyplinarnego charakteru. Tymczasem na rynku pracy zachodzą dynamiczne zmiany, które weryfikują poglądy na jej temat. Sprawia to, że problem kariery jest ciągle aktualny.

Tradycyjne podejście wiąże karierę z karierą zawodową – osiągnięciami zawodowymi, coraz wyższymi stanowiskami i dochodami, rozwijaniem kompetencji, podejmowaniem coraz bardziej odpowiedzialnych zadań zawodowych, wyróżniającym się stylem życia, prestiżem. Przykładem takiego rozumienia kariery jest definicja A. Pocztowskiego, który pisze, że kariera oznacza „wzorcową sekwencję postaw i zachowań jednostki, związanych z jej doświadczeniami w pracy lub, inaczej mówiąc, rozwój zawodowy jednostki w toku jej życia” (Pocztowski 2008, s. 306). Karierę można rozumieć jako zdobywanie „coraz wyższych stanowisk i pozycji w działalności zawodowej bądź jako przechodzenie z pozycji mniej cenionych w organizacji do pozycji wyżej uznawanych”, przy czym oznacza ona zarówno awans pionowy, jak i poziomy związany z rozwojem kompetencji (Filipowicz 2004, s. 154). Podobnie karierę definiuje M. Suchar, określając ją jako „sekwencję zmian w życiu zawodowym, która stanowi odzwierciedlenie rzeczywistego rozwoju kompetencji zawodowych danej osoby i polega na pełnieniu funkcji najbardziej odpowiednich w danym momencie z punktu widzenia jej potencjału i preferencji zawodowych” (Suchar 2003, s. 92). Przedstawione podejście jest charakterystyczne dla nauk ekonomicznych z zakresu organizacji i zarządzania, w którym karierę zawodową wiąże się z okresem

życia zawodowego, aktualną pozycją na rynku pracy, pomijając fakt wzajemnych zależności i oddziaływań między karierą a innymi niż zawodowe obszarami życia człowieka.

Wielu autorów posługuje się zamiennie pojęciami kariery zawodowej i rozwoju zawodowego (por. A. Poczrowski, M. Suchar, G. Filipowicz i inni), niektórzy jednak podkreślają, że rozwój zawodowy jest pojęciem nadrzędnym, ponieważ możemy go odnosić do całego życia, a karierę zawodową jedynie do okresu aktywności zawodowej (Wiatrowski 2009, s. 66). Również H. Kędzierska uważa, że kariera łączy się z pracą zawodową i w perspektywie socjologicznej jest związana z opisem „zmian sekwencji i ról zawodowych jednostek, które dokonują się w przebiegu życia człowieka w różnych sektorach gospodarki” (Kędzierska 2012, s. 79–80). Analogicznie do okresu zatrudnienia odnosi karierę W. Furmanek, według którego oznacza ona „przebieg pracy zawodowej w konkretnym miejscu pracy” (Furmanek 2008, s. 229). Jednak należy zauważyć, że przemiany rynku pracy i sytuacji zawodowej ludzi sprawiły, że pojawiły się inne sposoby definiowania kariery, w których jest ona ujmowana w znaczeniu szerszym.

Współczesne rozumienie kariery dotyczy nie tylko okresu pracy zawodowej, ale też różnych etapów i wielu obszarów życia człowieka, wskazując na znaczenie rozwoju kariery dla integralnego rozwoju człowieka. Ma to swoje odzwierciedlenie w nazewnictwie – coraz częściej mówi się o karierze całożyciowej lub karierze (bez określenia „zawodowej”). W takim ujęciu kariera, podobnie jak rozwój zawodowy, dotyczy okresu całego życia i wielu wymiarów istnienia człowieka, gdyż na każdym etapie naszego rozwoju możliwe jest zdobycie jakiegoś zawodu, kwalifikacji czy nowych umiejętności. Dlatego wydaje się, że oba terminy (kariera i rozwój zawodowy) będą wielokrotnie używane zamiennie, prawdopodobnie też w kolejnych publikacjach termin „kariera” będzie pojawiał się częściej niż termin „rozwój zawodowy”.

Definicje kariery zarówno w badaniach ekonomicznych, jak i pedagogicznych łączą ją z rozwojem człowieka w toku życia zawodowego, czyli kariera jest w nich ujmowana jako czynnik rozwoju człowieka. Przykładem jest definicja A. Paszkowskiej-Rogacz, która uważa, że kariera to rozwijanie „postaw, wartości, umiejętności, zdolności, zainteresowań, cech osobowości i wiedzy, odnoszących się do pracy i obejmujących całe życie człowieka” (Paszkowska-Rogacz 2003, s. 83). Pojęcie kariery ma szersze ramy czasowe niż wybór zawodu i dotyczy zarówno okresu przed wykonywaniem pracy zawodowej, jak i czasu na emeryturze (Herr, Cramer 2001, s. 33). Podobnie uważa B. Wojtasik, która pisze, że kariera „obejmuje całe życie człowieka, także jego drogę zawodową” (Wojtasik 2011, s. 11).

Wielu badaczy opisuje karierę jako sekwencję doświadczeń związanych z pełnionymi rolami w życiu zawodowym i pozazawodowym (Miś 2007, s. 20,

Cybal-Michalska 2013, s. 37). Zdaniem D. Supera, karierę kształtuje kombinacja i sekwencja różnorodnych ról odgrywanych w wielu obszarach w ciągu całego życia według własnego wzoru samorealizacji (Super 1980, s. 282, 296).

Niektórzy autorzy w swoich definicjach kariery zwracają uwagę na świadome kształtowanie życia zawodowego i możliwość kierowania jego rozwojem, co łączy się z byciem podmiotem i kreatorem swojego życia, wiążąc karierę z aktywnym działaniem w życiu codziennym (Wojtasik 2011, s. 22). Pisze o tym również M. Szumigraj, według którego kariera „jest ciągiem zdarzeń, wyborów, aktywności jednostki w jej biografii, obejmującym całościowy proces rozwoju, zarówno dorastania do wyboru zawodu, przygotowania do niego, szukania zatrudnienia, dochodzenia do mistrzostwa zawodowego, podejmowania się coraz bardziej odpowiedzialnych zadań, jak i rozwojem osobistym jednostki w wymiarze duchowym, emocjonalnym, intelektualnym i fizycznym” (Szumigraj 2005, s. 552). Definicja ta ma charakter holistyczny – łączy wcześniej zaprezentowane aspekty kariery w spójną całość, a także uwzględnia jej kolejne wymiary. Równocześnie możemy zauważyć, że kariera dotyczy wszystkich ludzi, ponieważ każdy człowiek realizuje karierę, nawet jeśli sobie tego nie uświadamia, ponadto każdy realizuje niepowtarzalną, indywidualną karierę. Kariera bowiem nie zakłada sukcesu lub jego braku, pozwala natomiast określić fakty z życia człowieka i ich konsekwencje, jest unikatową sekwencją „zawodów i stanowisk, wartości oraz ról odgrywanych przez jednostkę w ciągu jej życia, kształtowaną w okresie poprzedzającym pracę zawodową i wpływającą na okres późniejszy” (Miś 2007, s. 23–24).

Biorąc pod uwagę przedstawione sposoby definiowania, rozumienia i opisywania kariery, możemy wyróżnić następujące jej własności, które mogą stanowić podstawę analizy kariery:

- okres realizacji – dotyczy perspektywy czasowej, w tym np. etapu przygotowania do wykonywania zawodu, pracy zawodowej, okresu bez zatrudnienia, na emeryturze,

- sposób realizacji – związany ze zdobywaniem wykształcenia, kształtowaniem kompetencji i postaw, zyskiwaniem doświadczenia i własną aktywnością, stylem życia,

- uwarunkowania kariery,

- osiągnięcia i sukcesy, następstwa podejmowanych działań,

- lista kwalifikacji, uprawnień, wykonywanych zawodów, obejmowanych stanowisk, miejsc pracy, pełnionych ról;

- obszar realizacji – życie zawodowe i pozazawodowe,

- wymiary kariery – duchowy, emocjonalny, intelektualny, fizyczny, aksjologiczny, subiektywny, obiektywny i inne.

Wymienione aspekty są ze sobą powiązane, zachodzą między nimi interakcje, ale wobec złożoności procesu kariery proponowane usystematyzowanie

wydaje się celowe. Rozumienie pojęcia kariery zależy od przyjętej perspektywy badawczej, wynikającej z określonych założeń, jednak niezależnie od podejścia można zauważyć, że kariera dotyczy wielorakich kontekstów życia każdego człowieka. Ich wspólną płaszczyzną są wartości wyznaczające kierunek działania i pozwalające określić znaczenie pewnych faktów dla jednostki. Nawet pobieżny przegląd różnych sposobów rozumienia kariery prowadzi do sformułowania poglądu, że karierę możemy powiązać z wartościami dotyczącymi życia zawodowego i pozazawodowego, co uzasadnia podjęcie rozważań na temat aksjologicznych aspektów kariery.

WARTOŚCI DOTYCZĄCE KARIERY

Podjęcie kwestii dotyczącej wymiaru aksjologicznego kariery realizowanej przez jednostkę wymaga przyjęcia określonej koncepcji człowieka. W prezentowanej analizie za podstawę rozważań przyjęto koncepcję człowieka jako osoby ludzkiej, będącej wartością autonomiczną i podmiotem swojego życia, ponieważ umożliwia ona wydobycie tego, co najbardziej charakteryzuje człowieka. W związku z tym naczelną wartością związaną z życiem i postępowaniem człowieka jest podmiotowość, która wyraża się własną, świadomą aktywnością i przyjęciem odpowiedzialności za podejmowane działania.

Podmiotowość jest niezbywalnym atrybutem człowieka, ale również jest dla niego pewnym zadaniem (Kubiak-Szyborska 2002, s. 86–90). Oznacza to, że każdy człowiek posiada pewien poziom podmiotowości, który zwiększa się przez własne świadome działania. Podmiotowość należy rozumieć jako „podmiotowość funkcjonalną”, przechodzenie od „możności do aktu” (Nowak 2010, s. 54), co oznacza wykorzystywanie własnych potencjalnych możliwości w codziennym życiu i realny rozwój. Podmiotowość jest koniecznym warunkiem rozwoju człowieka, dlatego kariera oparta na podmiotowości oznacza nieustanne poszukiwanie rozwiązań, nadzieję na poprawę sytuacji, niepoddawanie się trudnościom, brak zgody na niewłaściwe traktowanie. W czasach zainteresowania swoimi sprawami, dążenia do skuteczności i samorealizacji, zagrożenia dotyczącego zredukowania człowieka do roli przedmiotu istotne jest znalezienie drogi, która umożliwi wartościowe życie indywidualne i społeczne, nie pozwoli człowiekowi na zagubienie się i traktowanie własnej osoby jak elementu jakiegoś systemu. Wobec tego należy przyjąć, że kluczową wartością związaną z karierą jest poczucie podmiotowości realizującego ją człowieka, ponieważ umożliwia odkrycie wartości, które wyznaczają cele i sposób działania, a także daje odwagę do wykorzystania odpowiednich środków i strategii postępowania. Konsekwencją jest urzeczywistnianie wartości w różnych sytuacjach życiowych, co prowadzi do autentycznego rozwoju człowieczeństwa.

Człowiek, który jest podmiotem własnej kariery, „ma wpływ na treść, formę i przebieg zdarzeń, w których uczestniczy, działa zgodnie z własną wolą i nastawieniem na zmianę siebie i świata społecznego, przyrodniczego i technicznego” (Czerepaniak-Walczak 2006, s. 112). Doświadczanie bycia podmiotem swojego życia jest udziałem każdego człowieka, który dokonuje swobodnych wyborów, podejmuje samodzielne decyzje, wyznacza cele, realizuje działania i przyjmuje odpowiedzialność za ich skutki. Prowadzi to do doznawania zarówno sukcesów, jak i porażek, a w konsekwencji kształtuje skłonność do podejmowania takich zachowań, które spowodowały zamierzony skutek, a także uodparnia na niepowodzenia. W warunkach codziennych doświadczeń życiowych podmiotowość staje się wartością pozwalającą na radzenie sobie ze skłonnościami do lęku, nieufności, obawy przed przyszłością. Podmiotowość umożliwia więc aktywny stosunek człowieka do otaczającej rzeczywistości i wiąże się z poczuciem możliwości wpływu na tę rzeczywistość. W ten sposób formuje się postawa otwartości wobec zmieniającego się świata oraz przekonanie o możliwości poradzenia sobie z problemami.

Człowiek mający poczucie podmiotowości jest kreatorem swojego rozwoju poprzez uaktywnienie i wykorzystanie własnego potencjału oraz odkrycie i realizowanie wartości, co prowadzi do wartościowego sposobu życia. Życie oparte na wartościach oznacza postępowanie według zasad, kontrolowanie własnej aktywności, wiarę w możliwości, podejmowanie wysiłku, nastawienie na rozwój, dlatego podejmując kwestię kariery, nie można ignorować zagadnień aksjologicznych. Kariera związana z realizowaniem wartości pomaga wyrwać się z przeciętności, pozostać otwartym na wyzwania świata, zmieniać siebie i swoje otoczenie, realizować aspiracje i zobowiązania w aspekcie indywidualnym i społecznym. Wartości decydują nie tylko o życiu jednostki, ale też określają „linie postępowania i strategie, które budują życie w społeczeństwie [...] Nie można oddzielić od siebie wartości osobistych i wartości społecznych” (Jan Paweł II 1991, s. 144). Człowiek realizujący karierę konstruuje swoją biografię życiową, która „jest zawsze nierozzerwalnie związana z niepowtarzalnym, interakcyjnym doświadczaniem rzeczywistości” (Piorunek 2009, s. 12). Człowiek jest istotą społeczną i współistnieje z innymi ludźmi, dlatego jego wybory dotyczące własnej kariery mają również charakter społeczny.

Podmiotowość jest zawsze jednostkowa i osobista, daje więc możliwość realizowania unikalnej kariery, niepodobnej do innych, ponieważ każdy człowiek posiada własne preferencje i kompetencje oraz indywidualny sposób reagowania i postępowania. Równocześnie podmiotowa aktywność jednostki zawsze wywiera wpływ na otoczenie poprzez kształtowanie relacji z innymi, podejmowanie wyzwań i dążenie do osiągnięcia celów, co prowadzi do zmian i przeobrażeń rzeczywistości. W ten sposób podmiotowość człowieka jest powiązana zarówno z aktywnością indywidualną, jak i zbiorową.

Podmiotowość nierozzerwalnie łączy się z wolnością dotyczącą podejmowanych decyzji i działań oraz z odpowiedzialnością. Wolność dotyczy czynów świadomych i intencjonalnych, opartych na wartościach, ponieważ bez nich przestaje cokolwiek znaczyć. Nie oznacza możliwości postępowania według własnego uznania, bez żadnych granic, ponieważ byłoby to ograniczenie lub wykluczenie wolności innych osób. Autentyczna wolność to wolność odpowiedzialna na gruncie aksjologicznym, dlatego „trudno jest mówić o wolności u ludzi pozbawionych poczucia odpowiedzialności za własne decyzje i ich konsekwencje” (Szabała 1997, s. 14–18). Wolne decyzje dotyczące realizowania własnej kariery dokonywane są na bazie i w kontekście wartości, ponieważ „miarą wolności jest poczucie odpowiedzialności, a miarą odpowiedzialności winny być wartości. To właśnie wartości są drogowskazami naszego zachowania, to według nich oceniamy sytuacje, tj. konkretne zachowania jednostek i grup społecznych. Wartości są nieodłącznym składnikiem indywidualnego i społecznego procesu decyzyjnego. Zachowanie decyzyjne jest nie do pomyślenia bez wartościującego wyboru. Wartości bezpośrednio wpływają na zachowanie jednostki, szczególnie te – o których mówimy wartości moralne ze swym dychotomicznym podziałem na »dobro« i »zło«” (Szabała 1997, s. 21).

Urzeczywistnianie wolności zachodzi przez odpowiedzialne działanie. Odpowiedzialność odnosi się do dokonywanych wyborów, przyjmowania przewidywalnych i nieprzewidywalnych konsekwencji, a przede wszystkim do wybierania wartości. Zaprzeczeniem wolności jest ucieczka w determinizm, czyli zrzucanie odpowiedzialności na zewnętrzne okoliczności – na który mamy niewielki lub żaden wpływ.

Realizacja kariery powinna opierać się przede wszystkim na wartościach moralnych, które mają priorytet „nad wszystkimi pozostałymi systemami wartości, tj. poznawczymi, estetycznymi i witalnymi” (Szabała 1997, s. 23). Oczywiście w każdej karierze możemy odnaleźć wartości z wszystkich wymienionych systemów, co nie zmienia faktu prymatu wartości moralnych, które decydują o wszelkich wyborach i sposobie postępowania.

Określenie wartości związanych z karierą jest możliwe po znalezieniu odpowiedzi na pytania: Dlaczego ludzie realizują karierę? Jakie wartości można w niej odnaleźć? W jaki sposób kariera zawodowa jest powiązana z życiem pozazawodowym? Prawdopodobnie wiele osób łączy karierę zawodową ze zdobywaniem środków materialnych (Wołk 2013, s. 86), które są podstawą realizacji kolejnych wartości. Przede wszystkim służą do zaspokojenia potrzeb związanych z codzienną egzystencją, co ma znaczenie dla zakładania i stabilnego funkcjonowania rodziny, której szczęście jest dla wielu osób wartością najważniejszą (CBOS 2013, s. 2). Środki finansowe umożliwiają zdobywanie wiedzy, umiejętności, wykształcenia, rozwijanie zainteresowań, podróże, zakupy, dbałość o zdrowie, pomaganie innym.

Kariera zawodowa może służyć urzeczywistnianiu swoich możliwości, które gdzie indziej nie mogłyby być wykorzystane, zapewnia samorealizację, rozwój kompetencji, dochodzenie do mistrzostwa i doskonałości w pracy, realizację pasji, jaką może być praca; poczucie własnej wartości, zadowolenia, dumy, przekonanie o własnej skuteczności, poczucie kontroli nad swoim życiem; kształtuje wytrwałość i odpowiedzialność; umożliwia nawiązywanie kontaktów i przyjaźni (Michalak 2007, s. 364–387), wymianę informacji, odnoszenie sukcesów, poczucie bycia potrzebnym. Wymienione wartości i sposób ich urzeczywistniania pokazują, kim jest człowiek realizujący karierę, jakie są jego kwalifikacje społeczno-moralne (Kaczor 2005, s. 41). Wartości związane z karierą zawodową można również odnieść do życia pozazawodowego człowieka, ponieważ praca zawodowa zapewnia środki finansowe, które służą rozwojowi człowieka w wielu wymiarach życia, a także kształtuje wiele cech człowieka, które sprawiają, że realizuje on swoją podmiotowość.

Według K. Denka podstawę klasyfikacji wartości stanowi założenie, że „źródłem optymalnej aktywności człowieka jest wolne, odpowiedzialne, mądre i samodzielne, własne postępowanie zorientowane na świadomie wybrane, zaakceptowane i realizowane wartości” (Denek 1998, s. 35). Pozwala to na wyodrębnienie grup wartości związanych z karierą człowieka ze względu na podejmowaną aktywność i realizowane w życiu zawodowym i pozazawodowym wartości. Wśród nich można wyróżnić:

- korzyści finansowe, dające możliwość rozwoju i zaspokojenia potrzeb,
- wykorzystanie własnego potencjału, praca w określonych zawodach i na konkretnych stanowiskach,
- styl życia, czas wolny od pracy zawodowej,
- rozwój osobisty, realizacja zainteresowań, podejmowanie działań, osiągnięcie sukcesów, kształtowanie kompetencji osobistych, zawodowych i społecznych,
- relacje z innymi,
- praca dla innych, dbałość o dobro wspólne.

Zaprezentowana klasyfikacja jest umowna, stanowi jedynie próbę uporządkowania przedstawionych wcześniej wartości związanych z karierą. Podstawowa trudność dotyczy przyjęcia kryterium grupowania, ponieważ poszczególne kategorie wartości zachodzą na siebie i występują w różnych obszarach życia.

Powyższe rozważania pozwalają na sformułowanie poglądu, według którego kariera jest procesem realizowania wartości. Człowiek jako podmiot własnego życia sam dokonuje wyboru wartości, które określają cele i wyznaczają sposoby ich osiągnięcia. Kariera oparta na realizowaniu podmiotowości ma głęboki sens, ponieważ wprowadza człowieka na drogę refleksyjnego i świadomego kreowania swojej przyszłości.

Podjęmowane tutaj kwestie dotyczące aksjologicznych aspektów kariery nie są rozważaniami czysto teoretycznymi, mają bowiem ścisły związek z praktyką. Dotyczą realnego życia każdego człowieka.

IMPLIKACJE DLA PEDAGOGIKI

Kariera jest procesem wielowymiarowym odnoszącym się do człowieka, dlatego powinna być przedmiotem dociekań naukowych, co umożliwi dostarczenie wiedzy oraz wdrażanie uzyskanych wyników badań do praktyki. Kariera odnosi się do funkcjonowania człowieka w życiu zawodowym oraz pozazawodowym, stąd badania dotyczące kariery powinny uwzględniać kontekst rzeczywistości, w jakiej znajduje się człowiek, wszystkich dokonujących się w niej zmian – zwłaszcza gdy te przeobrażenia są trudne do przewidzenia – aby przygotować człowieka do radzenia sobie z wyzwaniami życia w różnych jego obszarach. Nie należy przy tym pomijać zagadnień związanych z istotą człowieka i jego człowieczeństwem, wiedzy o tym, kim jest człowiek, który w działaniu „spełnia siebie i aktualizuje swoje możliwości, swój potencjał” (Nowak 2008, s. 52).

Problematyką kariery zajmuje się wiele dyscyplin, jednak wydaje się, że z uwagi na to, iż dotyczy człowieka, przede wszystkim powinny zajmować się nią nauki pedagogiczne. Jak już wspomniano, kariera jest związana z działaniami człowieka i ich skutkami. Stąd przygotowanie do kariery, wspomaganie rozwoju człowieka w aspekcie realizacji kariery jest istotnym zagadnieniem pedagogicznym. W tym zakresie kluczową kwestią jest odkrywanie i urzeczywistnianie wartości, które określają cele i działania człowieka, ponieważ wartość „to wszystko, co uchodzi za ważne i cenne dla jednostki i społeczeństwa oraz jest godne pożądania, co łączy się z pozytywnymi przeżyciami i stanowi jednocześnie cel dążeń ludzkich” (Łobocki 1993, s. 125). Wartości dotyczą: rzeczy i spraw ważnych, cennych, pożądanych, życiowych drogowskazów, standardów myśli, postaw i zachowań, kryteriów ocen, decyzji i wyborów (Koźmińska, Olszewska 2007, s. 41). Kariera jest ukierunkowana na wartości, stąd ważna jest wiedza dotycząca źródeł wartości w wychowaniu, ustalania ich hierarchii i treści oraz ich uzasadniania (Nowak 2008, s. 346).

Biorąc pod uwagę przedstawione wcześniej sposoby rozumienia kariery oraz fakt, że dotyczy ona wielu aspektów życia każdego człowieka, można stwierdzić, że jest zjawiskiem obiektywnie występującym w świecie ludzkiego istnienia i działania. W związku z tym istnieją podstawy do naukowego badania tego procesu i opracowywania jego teoretycznych podstaw. Można wyrazić nadzieję, że w przyszłości kwestie związane z badaniem kariery będą przedmiotem konstruktywnych dyskursów naukowych.

Zasady postępowania badawczego dotyczącego kariery jako przedmiotu zainteresowań pedagogiki są określone przez metodologię badań prowadzonych

w ramach tej dyscypliny naukowej. W tym zakresie należy wskazać obszary badawcze, którymi mogą być: przebieg kariery, czynniki rozwoju kariery, efekty, warunki i sytuacje dotyczące jej przebiegu, różne aspekty kariery i inne powiązane z jej właściwościami przedstawionymi we wcześniejszej części artykułu. Kwestie związane z badaniami dotyczącymi kariery wymagają również sformułowania celu badań, problemów badawczych, przyjęcia odpowiednich metod oraz technik, które prowadzą do rozwiązania postawionych pytań, wyłonienia zmiennych i ich wskaźników (przy badaniach ilościowych), doboru osób badanych, przyjęcia procedury badawczej, przeprowadzenia postępowania badawczego, opracowania i przedstawienia wyników badań (Łobocki 2006, s. 37) oraz wyprowadzenia wniosków. Prawdłowo przygotowane, przeprowadzone i opracowane badania zapewniają obiektywne poznanie rzeczywistości i umożliwiają znalezienie odpowiedzi na wiele pytań dotyczących kariery, w tym jej aspektów aksjologicznych. Rozpoznanie wartości, które decydują o przebiegu kariery, pozwoli na zaprojektowanie odpowiednich działań wychowawczych dotyczących wspierania rozwoju człowieka w zakresie realizacji kariery.

Proces wychowania będzie przebiegał w sposób optymalny, jeśli zostaną zapewnione warunki, które umożliwią wyzwalenie i rozwój poczucia podmiotowości człowieka, aby był świadomy tego, że jest rzeczywistym sprawcą swoich działań. Organizacja i sposób realizacji tego procesu powinny prowadzić do rozwijania poczucia niezależności i odpowiedzialności za swoje postępowanie oraz wpływu na różnego rodzaju sytuacje życiowe, co ma w efekcie umożliwić doświadczanie poczucia kierowania własnym życiem. Wychowanie ma zmierzać nie tylko do przystosowania się do istniejących okoliczności, ale też do udziału w rozwijaniu i tworzeniu otaczającej rzeczywistości. Wychowanie polega zatem na urzeczywistnianiu zdolności wychowanka do tego, aby stał się autorem swojej aktywności (Nowak 2008, s. 303). Najbardziej istotnym celem wychowania jest więc świadome kształtowanie orientacji podmiotowej oraz „poczucia sprawstwa” (Gurycka 1999, s. 112). W procesie wychowania istotne jest formowanie systemu wartości wychowanka, na których opierają się jego wybory, ponieważ system wartości jest „utrwaloną organizacją przekonań dotyczących preferowanych sposobów postępowania oraz ostatecznych celów egzystencjalnych, uporządkowanych według względnej ważności” (Rokeach 1973, s. 5). W związku z tym można uznać, że wartości, które implikują działania, służą osiągnięciu celów najważniejszych. Wartości ostateczne odnoszą się do pytań dotyczących tego, kim ma zostać człowiek i co jest dla niego najważniejsze, natomiast drogę do celu wyznaczają wartości instrumentalne, określające sposoby działań.

Rozwój poczucia podmiotowości człowieka prowadzi do świadomego planowania i realizowania własnej kariery, co wiąże się z podejmowaniem decyzji i działań opartych na wartościach. Działalność dotycząca wspierania rozwoju podmiotowości człowieka w aspekcie aksjologicznym może być prowadzona

w ramach poradnictwa realizowanego w systemie edukacji oraz w resorcie pracy dla osób dorosłych. Wychowanie do podmiotowości powinno być również realizowane przez pedagogów, którzy wspierają człowieka na różnych etapach jego życia, jako kształtowanie właściwych postaw, a także przez nauczycieli przedmiotowych – w zakresie samodzielnego zdobywania wiedzy, kształtowania umiejętności, odpowiedzialności, gotowości do ciągłego uczenia się i postaw dotyczących kultury pracy. W ten sposób możliwe jest formowanie poczucia podmiotowości. W miarę swojego rozwoju człowiek dokonuje weryfikacji własnych potrzeb, a rozumienie wartości staje się treścią realizowanej kariery.

Obowiązkiem pedagoga jest pomoc w rozpoznaniu rzeczywistości, zrozumieniu jej istoty i rządzących nią praw, a także świadczenie o wartościach i pomoc w ich odkrywaniu. Pedagog nie może być neutralny wobec rzeczywistości i wobec wartości, ponieważ swoim postępowaniem ukazuje wartościowanie i postawy wartościowe, które wprowadzają porządek w poszczególne obszary życia i nadają im właściwy wymiar. Przejawianie postawy sprzyjającej realizowaniu podmiotowości wymaga spójności deklarowanych, uznawanych i realizowanych wartości. Przyjęcie wartości sprawia, że dokonując wyboru, człowiek opowiada się za jedną z opcji, odrzucając inne. Jasne, zdecydowane wartościowanie ułatwia podejmowanie decyzji – człowiek wie, co ceni i co jest dla niego ważne. W związku z tym cele, zadania i środki procesu wychowania powinny odwoływać się do wartości wynikających z koncepcji człowieka jako osoby i podmiotu swoich działań, ponieważ tylko w ten sposób można przygotować człowieka do wartościowego życia i radzenia sobie w niewiadomej przyszłości.

PODSUMOWANIE

Wartości odgrywają ogromną rolę w życiu człowieka, ponieważ odnoszą się do każdego obszaru jego funkcjonowania, każdej decyzji i każdego działania, do jego całościowej kariery, która dotyczy sfery zawodowej i pozazawodowej. Wartości, jako ramy myśli, postaw i zachowań, składają się na spójny system, który pozwala człowiekowi przetrwać trudności, a także osiągnąć szczęście w życiu osobistym oraz sukces i satysfakcję w pracy zawodowej. Należy jednak podkreślić, że problematyka wartości w powiązaniu z karierą nie tyle jest istotna dla nich samych – bardziej interesujące jest urzeczywistnianie się ich w postępowaniu osoby realizującej karierę. Stanowi to podstawę podjęcia rozważań odnoszących się do czynów człowieka, wynikających z doświadczania podmiotowości i podejmowanych w poczuciu odpowiedzialności zgodnie z wartościami, które są efektem działań wychowawczych.

Podsumowując wcześniejsze rozważania, można sformułować następujące konkluzje charakteryzujące aksjologiczne aspekty kariery:

- kariera jest procesem realizowania wartości,
- służy odkrywaniu i urzeczywistnianiu swoich możliwości,
- jest procesem przebiegającym w różnych obszarach i różnych etapach życia człowieka, który dokonuje wyborów na podstawie wartości,
- jest powiązana z rozwojem człowieka i jego aktywnością,
- łączy się ze zdobywaniem wiedzy i umiejętności, wykorzystaniem zdolności i talentów oraz kształtowaniem cech charakteru,
- kariera jest urzeczywistnianiem potencjału, jakim człowiek został obdarowany, ciągłym ubogacaniem siebie i innych,
- prowadzi do rozwijania swojego człowieczeństwa.

Wartości są czynnikiem kształtującym karierę człowieka. Poprzez odkrywanie i dążenie do wartości człowiek czyni swoje życie dobrym i sensownym. Wartości kształtują postawy i zachowania człowieka, regulują życie jednostek i społeczeństw, współtworzą kulturę, stymulują i ukierunkowują rozwój. Realizowanie kariery bez wartości nie jest możliwe, ponieważ stanowią one kryterium podejmowania wszelkich decyzji i działań.

Założeniem artykułu nie jest wyczerpanie tematu aksjologicznych aspektów kariery, a raczej zainspirowanie zarówno teoretyków, jak i praktyków wychowania do podjęcia własnej refleksji nad omawianymi zagadnieniami.

BIBLIOGRAFIA

- Centrum Badania Opinii Społecznej, komunikat z badań *Wartości i normy*, BS/111/2013, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_111_13.PDF, (23.11.2013).
- Cybal-Michalska A. (2013), *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Czerepaniak-Walczak M. (2006), *Pedagogika emancypacyjna. Rozwój świadomości krytycznej człowieka*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Denek K. (1998), *O nowy kształt edukacji*, Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”.
- Filipowicz G. (2004), *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Furmanek W. (2008), *Zarys humanistycznej teorii pracy (z perspektywy pedagogiki pracy)*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Gurycka A. (1999), *Podmiotowość – postulat dla wychowania*, [w:] E. Kubiak-Szyborska (red.), *Podmiotowość w wychowaniu. Między ideą a realnością*, Bydgoszcz: Wydawnictwo „WERS”.
- Herr E. L., Cramer S. H. (2001), *Planowanie kariery zawodowej*, cz. I, Warszawa: Krajowy Urząd Pracy.
- Jan Paweł II (1991), *Pokój i młodzi idą razem*, orędzie na XVIII Światowy Dzień Pokoju (01.01.1985), [w:] A. Wieczorek (red.), *Wy jesteście moją nadzieją. Wybór wypowiedzi Ojca Świętego Jana Pawła II do młodzieży*, Warszawa: Pax. Centralny Zespół Młodych.
- Kaczor S. (2005), *Kwalifikacje społeczno-moralne i ich rosnące znaczenie w życiu*, [w:] S. M. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

- Kędzierska H. (2012), *Kariery zawodowe nauczycieli. Konteksty – wzory – pola dyskursu*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Koźmińska I., Olszewska E. (2007), *Z dzieckiem w świat wartości*, Warszawa: Świat Książki.
- Kubiak-Szyborska E. (2002), *Wychowanie człowieka w perspektywie teorii podmiotowości*, [w:] E. Kubiak-Szyborska, D. Zając D. (red.), *Wokół podstawowych zagadnień teorii wychowania*, Bydgoszcz: Wydawnictwo „Wers”.
- Łobocki M. (1993), *Pedagogika wobec wartości*, [w:] B. Śliwerski (red.), *Kontestacje pedagogiczne*, Kraków: Wydawnictwo „Impuls”.
- Łobocki M. (2006), *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Michalak J. M. (2007), *Uwarunkowania sukcesów zawodowych nauczycieli. Studium przypadków*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Miś A. (2007), *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie.
- Nowak M. (2008), *Teorie i koncepcje wychowania*, Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Nowak M. (2010), *Osoba i wartość w pedagogice ogólnej*, [w:] M. Nowak, P. Magier, I. Szewczak (red.), *Antropologiczna pedagogika ogólna*, Lublin: Wydawnictwo Archidiecezji Lubelskiej GAUDIUM.
- Paszowska-Rogacz A. (2003), *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu*, Warszawa: KOWEziU.
- Piorunek M. (2009), *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Pocztowski A. (2008), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Rokeach M. (1973), *The Nature of Human Values*, New York: Free Press.
- Suchar M. (2003), *Kariera i rozwój zawodowy*, Gdańsk: Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o. o.
- Super D. E. (1980), *A life-span, life-space approach to career development*, „Journal of Vocational Behaviour”, nr 16.
- Szabała H. (1997), *Gorzki smak wolności*, [w:] H. Szabała (red.), *Deklinacje wolności*, Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Szumigraj M. (2003), [hasło] *Kariera*, [w:] T. Pilch (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. II, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Wiatrowski Z. (2009), *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, Radom: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – Państwowe Instytutu Badawczego.
- Wojtasik B. (2011), *Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli*, Warszawa: KOWEziU.
- Wołek Z. (2013), *Zawodownawstwo. Wiedza o współczesnej pracy*, Warszawa: Difin SA.

SUMMARY

Career concerns not only professional life but also personal development, lifestyle, undertaking activities and achieving goals; it embraces all human life in its many dimensions which merge and interfere. Therefore, it can be stated that values are present throughout the process of career: they constitute the basis of its realization and at the same time are effects of its development.

Issues concerning different ways of understanding career, axiological character of this process and pedagogical implications regarding theoretical research and practical actions concerning support of career are presented in this article.

Key words: career, values, subjectivity, pedagogy