

AGNIESZKA CYBAL-MICHALSKA

*Uniwersytet im. Adama Mickiewicza
w Poznaniu*

ROZWÓJ KARIERY JAKO PROCES INWESTOWANIA W KAPITAŁ KARIERY

ABSTRACT. Cybal-Michalska Agnieszka, *Rozwój kariery jako proces inwestowania w kapitał kariery* [The development of a career as a process of investing in a career capital]. *Studia Edukacyjne* nr 22, 2012, Poznań 2012, pp. 201-211. Adam Mickiewicz University Press. ISBN 978-83-232-2502-7. ISSN 1233-6688

This article presents a discourse about the subject of careers; a discourse, which demands taking into account multicontextual changes in the job world, that make employees face new requirements. The increase of roles ascribed to careers and the ability to plan, manage and monitor one's career in the lifelong perspective are the most important requirements. The article noticeably stresses the subjective tinge of the career phenomenon. Career capital comprises of values that create career competence and that are useful in its constitution and development. It means that the career capital (which can increase, but which can also lose its value or be exchanged for a "fresh" one) is a term reflecting in an individual's mind a diagnosis and a prognosis of accumulative individual resources, acquired in the course of educational, professional, social and cultural experience. There is no doubt that while analysing individual paths of a career development, one should include a wide spectrum of an individual's determinants, as well as, one should examine semantic meanings that a subject ascribes to the reality in order to interpret and understand one's past and new feelings and experiences.

Key words: career capital, investing and refreshing career capital, career development, maturity in careers, "career portfolio", career competence model

Stricte współczesny dyskurs nad jakością rzeczywistości, czynnikami determinującymi zmiany w układzie społecznym oraz kondycją człowieka, żyjącego w „wielości światów” (Z. Bauman), skazanego na szukanie swojego miejsca w rzeczywistości poddawanej permanentnej fluktuacji, jest orientacją lokującą się wśród najważniejszych. Ważką cechą umysłowości jednostki staje się prospektywna orientacja temporalna na: antycypację wydarzeń i niezamierzonych efektów zdarzeń, umiejętność prognozowania i planowania przyszłych działań oraz zdolność do oceny konsekwencji, ale przede wszystkim zdolność do kreowania przyszłych pożądaných stanów rzeczy, tworzenia nowych wariantów uczest-

nictwa i działania¹. Niewątpliwie ważkim zagadnieniem domagającym się ujmowania „w biegu życia człowieka” jest rozwój kariery zawodowej i proces odnawiania kapitału kariery.

Współczesne studium kariery nakazuje uwzględniać wielokontekstowe zmiany w świecie pracy, które stawiają przed pracownikami nowe wymagania. Do najważniejszych zalicza się wzrost roli przypisywanej karierze oraz zdolność do planowania, zarządzania i monitorowania własnej kariery w perspektywie całozyciowej. Rozwój kariery oraz programy zarządzania karierą, będące kluczowymi zagadnieniami zarówno z perspektywy jednostek, jak i organizacji, skoncentrowane są na wielu aspektach: „od karier indywidualnych oraz relacji między pracą a rodziną; do polityki i dylematów strategicznych, takich jak starzenie się siły roboczej, stosowanie nowej technologii, czy wydajność organizacji”². Patrząc na problem z tej perspektywy, „badanie karier jest badaniem zarówno zmian jednostek, jak i zmian organizacji, a także zmian w społeczeństwie”³. W „nieciągłej czasoprzestrzeni i niejednorodnym systemie znaczeń kulturowych”⁴ rozwój kariery i kształtowanie tożsamości zawodowej podmiotu staje się praktyką poznawczą, opartą na indywidualnym eksperymentowaniu. Współczesna konfiguracja społeczna, w której poszukiwanie tożsamości stało się elastycznym punktem odniesienia, otwiera przed jednostką wachlarz licznych możliwości kreowania własnej kariery w biegu życia⁵. Nadmienić należy, iż to ekscytujące pole badań, a przede wszystkim dostrzeżenie, że kariery ewoluują i niejako „wyłaniają się” z podmiotowych doświadczeń, nie ma długiej tradycji. Jak ujmuje to D. Super,

termin „rozwój kariery” nawet nie istniał 40 lat temu. (...) Uważano raczej, że wyboru zawodu dokonuje się raz w życiu; (...) żenisz się/wychodzisz za męża (za zawód) i życie długo i szczęśliwie. No cóż, nie jest to prawda⁶.

Wychodząc z założenia, na które zwracają uwagę B. Arthur, K. Inkson J.K. Pringle, iż zakumulowane wartości tworzące kompetencje kariery oraz użyteczne w ustanawianiu i rozwoju kariery tworzą kapitał

¹ J.W. Botkin, M. Elmandijra, M. Malitza, *Uczyć się bez granic. Jak zeurzeć „lukę ludzką”?* Warszawa 1982, s. 77.

² M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, *Generating New directions in career theory: the case for a trans disciplinary approach*, [w:] *Handbook of career theory*, red. M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, Cambridge 2004, s. 7.

³ Tamże, s. 8.

⁴ B. Misztal, *Teoria socjologiczna a praktyka społeczna*, Kraków 2000, s. 157.

⁵ Patrz: A. Cybal-Michalska, *Kariera jako „własność” jednostki – rozważania teoretyczne nad definitywnym credo*, *Kultura-Spoleczeństwo-Edukacja*, 2012, nr 1.

⁶ S. Freeman, *Donald Super: A Perspective on Career Development*, *Journal of Career Development*, 1993, vol. 19 (4), s. 255.

kariery, należy zaakcentować wyraźnie podmiotowe wycieniowanie omawianej kategorii pojęciowej. Oznacza to, iż kapitał kariery (który może narastać, ale i tracić na wartości, jak również być wymieniony na „świeży” kapitał) jest „pojęciem odzwierciedlającym w umyśle jednostki diagnozę i prognozę zakumulowanych zasobów osobowych”⁷ nabytych w toku doświadczeń edukacyjnych, zawodowych, społecznych i kulturowych. W rezultacie, zakumulowany kapitał kariery przyczynia się do zabezpieczenia „przyszłych zwrotów poniesionych inwestycji, (...) może dawać wypłaty w postaci bezpieczeństwa, satysfakcji, statusu społeczno-ekonomicznego, długotrwałego zatrudnienia albo autonomii”⁸.

Drogi rozwoju poszczególnych jednostek kształtowane są pod wpływem jednostkowych doświadczeń, a czas ich występowania może mieć szczególnie ważne znaczenie dla kształtowania wzoru rozwoju⁹, w tym wzoru rozwoju kariery. Nie ulega wątpliwości, że przy analizowaniu indywidualnych dróg rozwoju kariery, należy uwzględniać szerokie pole jego uwarunkowań i dociekać semantycznych sensów nadawanych przez podmiot rzeczywistości w celu interpretacji oraz zrozumienia przeszłych i nowych przeżyć oraz doświadczeń. Jednostka, z jednej strony, tworzy i rozwija

swój kontekst rozwojowy i osobowości, czyli środowisko społeczne lub instytucjonalne, a z drugiej – silnie podlega naciskom otoczenia, tj. istniejącym w nim barierom, afordancjom (potencjalnym możliwościom) oraz zachętom¹⁰.

W kapitale kariery, w odróżnieniu od kapitału społecznego czy kulturowego, szczególną wagę przypisuje się osobowości jako wartości: a) komercyjnej, będącej „przedmiotem potencjalnych transakcji na inne formy kapitału”, b) odtworzeniowej, czyli modyfikowanej „z punktu widzenia z góry przyjętych założeń”, c) celowo konstruowanej i rozwijanej przez podmiot, biorąc pod uwagę dynamikę czasową¹¹. Stąd wniosek, iż udział teorii rozwoju w rozpoznaniu oraz interpretacji osobliwości w cyklu życia człowieka i rozwoju osobowości w odniesieniu do określenia pola poznawczego, jakim jest rozwój kariery człowieka (czy odnosi się do całości, czy najważniejszej części, czy większości determinant, czy komponentów przedmiotu poznania), jak również zjawiska inwestowania i odnawiania kapitału kariery jest trudny do przecenienia.

⁷ Arthur M.B., Inkson K., Pringle J.K., za: A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007, s. 80.

⁸ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, s. 83.

⁹ A. Brzezińska (red.), *Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa*, Gdańsk, 2005.

¹⁰ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, s. 64.

¹¹ S.C. Kobasa, S.R. Maddi, S. Kahn, za: A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, s. 85.

Immanentną właściwością odnawiania kapitału kariery jest nieustanny rozwój. Koncept rozwoju kariery został po raz pierwszy wprowadzony do literatury przedmiotu przez Ginzberga, Ginsburga, Axelrada i Hermana (1951). Podstawę ich rozważań stanowiło uznanie, iż wybór zawodu jest procesem rozwojowym, który trwa wiele lat i kończy się we wczesnej dorosłości. W kolejnych latach Ginzberg (1972, 1984) dookreślił swoje stanowisko, zakładając, iż jest to proces podejmowania decyzji zawodowych (wyborów zawodu) przez całe życie. Pogląd ten jest bliski teoretykom koncepcji rozwoju kariery. Brown i Brooks (1990) rozwój kariery opisali jako proces przygotowywania się do wyboru, proces wyboru i ciągłego dokonywania wyborów spośród wielu zawodów, dostępnych w społeczeństwie. Proces ten w wypadku większości ludzi jest procesem całościowym¹².

W literaturze przedmiotu możemy napotkać próby utożsamiania terminów „rozwój zawodowy” z „rozwojem kariery zawodowej”. Jak ujmują to A. Bańka, kariera jest „własnością jednostki”, stąd rozwój zawodowy wolno utożsamiać z rozumieniem rozwoju kariery. W myśl orientacji całościowego uczenia się, wyróżnione ujmowanie kariery nie ogranicza jej aktualizowania, ani biorąc pod uwagę horyzont temporalny ani przestrzenny¹³. Dla D. Supera

proces rozwoju zawodowego polega na kształtowaniu i urzeczywistnianiu zawodowego obrazu siebie (...) jako wynik wzajemnych oddziaływań odziedziczonych zdolności, budowy fizycznej, możliwości obserwowania i odgrywania różnych ról społecznych oraz oceny stopnia, w jakim odgrywanie ról spotyka się z aprobatą opiekunów i rówieśników¹⁴.

Współczesny rodzaj karier w czasach „karier bez granic” ma swoje konsekwencje dla psychospołecznego i behawioralnego nastawienia jednostek, „których celem życiowym jest aktywność zawodowa (podstawowy wyróżnik zdrowia psychicznego), a nie bierność zawodowa (podstawowy wskaźnik wykluczenia społecznego)”¹⁵. Powszechna myśl głosi – jak ujmują to Amundsen – że „ludzie czerpią sens ze świata pracy poprzez subiektywną interpretację swojego własnego doświadczenia kariery”¹⁶. W sytuacji, kiedy żaden scenariusz kariery przyjęty *a priori* nie daje gwarancji sukcesu, inwestycja w karierę identyfikowaną jako „własność” podmiotu („we własnej sprawie”) staje się koniecznością. Dynamika

¹² W. Patton, M. McMahon, *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*, Rotterdam 2006, s. 5-6.

¹³ M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery*, Warszawa 2011, s. 209.

¹⁴ I.J. Cossette, Ch.J. Allison, E. Donald, *Super's Life-Space, Life-Span Theory of Career Development*, [w:] *Proven Practices for Recruiting Women to STEM Careers in ATE Programs*, 5/31, Lynnwood 2007, s. 13.

¹⁵ A. Bańka, *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Poznań-Warszawa 2005, s. 35.

¹⁶ W. Patton, M. McMahon, *Career Development and Systems Theory*, s. 6.

współczesnych karier, nazywanych „karierami bez granic” (*boundaryless careers*), wymusza, jak podkreśla A. Bańka, proaktywne planowanie i kierowanie oraz zarządzanie karierą nie tylko wśród młodzieży czy osób w okresie wczesnej dorosłości (a więc „nowicjuszy (...) usiłujących przejść z rynku edukacyjnego do rynku pracy”), ale również wśród osób z innych grup wiekowych¹⁷. Na tym właśnie polega nierozzerwalność kariery i życia, na którą zwrócili uwagę Wolfe i Kolb (1980). Jakkolwiek ów pogląd został ogłoszony w latach osiemdziesiątych XX wieku, nie ma – biorąc pod uwagę dynamikę i tempo zmian – podstaw, aby nie uznać zaprezentowanej przez autorów definicji rozwoju kariery za nie przystającą do czasów, w których „kariera robi karierę” (Z. Bauman). Uznali oni, że

rozwój kariery związany jest z całym życiem, nie tylko z pracą. W ten sposób odnosi się do całościowego życia podmiotu (...) w ciągle zmieniających się kontekstach (...) życia. Naciski ze strony środowiska oraz ograniczenia, zobowiązania, które przywiązują ją/jego do innych ważnych ludzi, odpowiedzialność względem dzieci i starzejących się rodziców, całkowita struktura (...) okoliczności – to wszystko czynniki, które muszą być zrozumiane i z którymi trzeba się liczyć. Pod tym względem, rozwój kariery i rozwój osobisty łączą się. Ja i okoliczności – ewoluując, zmieniając się, odsłaniając się we wzajemnej interakcji – tworzą koncentrację i dramaturgię rozwoju kariery¹⁸.

Wyróżniona definicja o charakterze dynamicznym (jednostka-środowisko, ciągłość i zmiana) rzuca dodatkowe światło na omawiany problem. Pozwala na uznanie, iż konstrukcja kariery koncentruje się na całożyciowym rozwoju jednostki, jest procesem krystalizowania tożsamości jednostki w relacji nie tylko do świata pracy, ale też „świata w człowieku i człowieka w świecie” (I. Wojnar).

Jakościowo zróżnicowany, w obrębie istniejących teorii, proces rozwoju kariery rozpatrywany jest zwykle przez ukazanie zarówno zmian, jak i elementów ciągłych. Zmiany dokonujące się w czasie trwania cyklu życia zawodowego są związane z nabywaniem dojrzałości zawodowej (*maturity*). Dojrzałość do kariery (*career maturity*), jako konstrukt wywodzący się z psychologii rozwoju człowieka i rozwoju kariery, istotne znaczenie przypisuje efektywnej realizacji zadań życiowych związanych z krystalizacją tożsamości zawodowej¹⁹. W tym sensie, dla D. Supera warunkiem przejścia do dorosłości jest osiągnięcie dojrzałości zawodowej, definiowanej jako „konstrukt psychospołeczny określający stopień rozwoju zawodowego jednostki na kontinuum faz życia, począwszy od fazy rozwoju aż po fazę schyłku”²⁰. Miarą „dojrzałości do kariery” jest dookreślenie stop-

¹⁷ A. Bańka, *Proaktywność*, s. 35.

¹⁸ W. Patton, M. McMahon, *Career Development and Systems Theory*, s. 7.

¹⁹ A. Bańka, *Proaktywność*, s. 19.

²⁰ I.J. Cossette, Ch.J. Allison, E. Donald, *Super's Life-Space*, s. 12.

nia gotowości podmiotu do podejmowania decyzji związanych z karierą²¹. Należy zaznaczyć, na co zwraca szczególną uwagę Savickas, że chociaż zawodowa koncepcja samego siebie od momentu wejścia podmiotu w okres późnej adolescencji staje się coraz stabilniejsza

co łączy się z pewną ciągłością w wyborze i przystosowaniu, to jednak autoidentyfikacje i preferencje zawodowe zmieniają się z czasem i z doświadczeniem, tak jak zmieniają się sytuacje, w których jednostka żyje i pracuje²².

Wobec tego faktu, koncepcja „dojrzałości do kariery”, wskazująca na stopień, w jakim podmiot wypełnia zadania rozwoju zawodowego na każdym etapie życia, została przez Savickasa zastąpiona conceptem „zdolności przystosowawczej”²³. Zatem, w znaczeniu szerszym zakres terminu „dojrzałość do kariery” obejmuje obok krystalizacji tożsamości zawodowej i przejścia do pełnienia dorosłych ról społecznych również stałą gotowość do eksploracji i permanentnego w nią zaangażowania. Jedynie poprzez eksplorację środowiska i eksplorację możliwości tkwiących w karierze jednostka ma możliwość osiągnąć adekwatną i realną samoocenę oraz kompetencje niezbędne dla realizacji kariery. Rola poszukiwania informacji i ich posiadania jest dla podejmowania wiążących decyzji życiowych niedyskusyjna²⁴.

Na sposób ujęcia oraz merytorycznego wycieniowania subtelności rozumienia procesu rozwoju kariery człowieka, ujmowanej w kategorii faz, czyli jakościowo wyodrębnionych odcinków jej rozwoju, ma wpływ przyjęta orientacja teoretyczna. Ukierunkowując narrację na problematykę rozwoju kariery, akcentuje się: a) praktykę przechodzenia podmiotu przez różne etapy kariery zawodowej poprzez identyfikację stadiów jej rozwoju, b) całościowy rozwój, dając priorytet konstruktom personalnym oraz c) determinanty stadiów rozwoju²⁵. Rozwinięcie idei wyróżnionych podejść analitycznych można odnaleźć w Koncepcji Cyklu Życia Człowieka D. Supera, stanowiącej rozwinięcie wcześniejszych rozstrzy-

²¹ S. Freeman, *Donald Super*, s. 261. Pierwszym aspektem związanym z gotowością jest dookreślenie: „Czy on/ona jest odkrywcą, kimś, kto zadaje pytania i odkrywa jakie są możliwości i przeszkody? oraz orientacja temporalna na przyszłość – planowanie, patrzenie wprzód: „Czy ta osoba ma jakieś spojrzenie na czas i co czas przyniesie?” Drugim aspektem dojrzałości do kariery jest element kognitywny – wiedza na temat świata pracy i etapów życia, tamże.

²² W. Patton, M. McMahon, *Career Development and Systems Theory*, s. 63.

²³ S.A. Leung, *The Big Five Career Theories*, [w:] *International Handbook of Career Guidance*, red. J.A. Athanasou, R. Van Esbroeck, 2008, s. 120.

²⁴ A. Bańka, *Proaktywność*, s. 19; Znany w psychologii konstrukt CEPI (*Career Exploration Plans or Intentions*) służy do „oceny planów lub intencji zaangażowania w zachowaniach relewantnych dla podejmowania decyzji”, tamże.

²⁵ Patrz: D.E. Super, *Approaches to occupational choice and career development*, [w:] *Career Development in Britain*, red. A.G. Watts, D.E. Super, J.M. Kidd, Cambridge 1981.

gnięć podjętych przez autora w Teorii Rozwoju Kariery. Rozwojowe ramy etapów życia zaproponowane przez D. Supera ukazują zadania rozwoju zawodowego w kolejnych przedziałach wieku. Jego koncepcja opisuje fazy życia (odwołujące się do dzieciństwa, wieku młodzieńczego, dorosłości, wieku średniej dorosłości oraz okresu starości), dookreślając na każdym etapie zadania związane z rozwojem zawodowym. Omawiany twórca i zwolennik teorii rozwoju kariery reprezentuje ewolucyjne spojrzenie na karierę, w którym skupia się nie tylko na zadaniach rozwojowych, ale również akcentuje potrzebę rozpoznania indywidualnych zasobów, potrzebnych do wejścia na rynek pracy i rozpoczęcia życia zawodowego.

Kwestia kapitału kariery, rozumianego jako zakumulowane kompetencje, skłania do namysłu nad problematyką jakości kompetencji kariery. Problematyka kompetencji (nazywanych w literaturze również „zdolnościami”, czy „umiejętnościami”) kariery jako podstawa podmiotowej aktywności do działania, wraz z pojawieniem się teorii rozwoju kariery, nie ulegała marginalizacji, a wydaje się być szczególnie aktualna w kontekście przemian współczesnego świata, w tym świata pracy, w którym proces całożyciowego uczenia się i zdolność do przekwalifikowywania się podmiotu stają się koniecznością. Kompetencje kariery to „podstawowe elementy ogólnej zdolności zatrudnieniowej wyrażone w terminach >wiedzieć dlaczego<, >wiedzieć jak<, >wiedzieć komu<”²⁶.

Wielość, sfragmentaryzowanie, zmienność i złożoność form społecznej organizacji, ich wpływ na jakość kształtowania karier sprawia, iż zasadne wydaje się postawienie pytania o esencje procesu związanego z planowaniem perspektywy kariery oraz dookreślenie: czy i w jaki sposób jednostka może być przygotowana do „budowania” swojej kariery, gwarantującej jej satysfakcjonujące przeżywanie własnej osoby i swojego miejsca w rzeczywistości? W tym sensie np. nowa praca rozpatrywana z perspektywy problematyki kapitału kariery może stanowić „źródło inspiracji (wiedzieć dlaczego), eksperckości (wiedzieć jak), nowych koneksji i relacji interpersonalnych (wiedzieć komu)”²⁷. Podjęte wątki prowokują do podjęcia namysłu nad aspektem dynamizmu w nowoczesnej kompetencji kariery, ukazując istotę, ważność i znaczenie kompetencji oraz ich permanentnego rozwijania w dokonywaniu oceny dynamiki rynku pracy, jak też planowaniu perspektywy kariery²⁸. Kompetencje kariery nie są „ostateczne”; czeka je historia, bowiem

kariera wydaje się być zmianą w relacji jednostki z jej własnym życiem i z działalnością zawodową – zwiększone pragnienie satysfakcji z mniejszych i więk-

²⁶ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, s. 80.

²⁷ Tamże, s. 81.

²⁸ Patrz: A. Cybal-Michalska, *The Contemporary Society, Changes in the Job World – Challenges for the Future*, Kultura-Spoleczeństwo-Edukacja, 2012, nr 1.

szych zadań, ustanowienie i realizacja celów w najbliższej i w dalszej przyszłości, zwracanie coraz większej uwagi na własne działania zawodowe oraz na jakość życia, sukces i zadowolenie²⁹.

Dążenie do usatysfakcjonowania, związanego z osiąganiem coraz lepszych jakościowo poziomów w sferze aktywności zawodowej jednostki, niewątpliwie wiąże się z ciągle rozwijanymi kompetencjami i ich znaczeniem. Bez wątpienia, dla określenia jakości wymaganych kompetencji pierwszoplanowe znaczenie odgrywają wymagania stawiane przez dynamiczny rynek pracy, którego zmiany odzwierciedlają zmieniające się warunki rozwoju karier³⁰. Parafrazując słowa Z. Baumana i odnosząc je do zjawiska kariery, należałoby postawić tezę, iż potrzeba konstruowania, modyfikowania, uaktualniania kariery „łączy wszystkich mieszkańców ruchliwego świata, zaś zdolność w zaspokajaniu tej potrzeby, choćby w minimalnym stopniu, dzieli ich, a być może wręcz polaryzuje układ społeczny”³¹.

Identyfikacja kompetencji potrzebnych w „konstruowaniu kariery” (Savickas) staje się koniecznością. Z pewnością, transformatywny kontekst zmian rozwoju kariery i wynikający z tego faktu, jak ujmuje to A. Bańka, brak wyrazistych „markerów kompetencji”, pozwalających na realizację efektywnej kariery, zadania tego nie ułatwia.

Strukturalizację problemu kompetencji kariery, przy uznaniu faktu złożoności i integralności jej komponentów, proponuje wielu teoretyków i badaczy kariery. Na podstawowy zakres zagadnienia zwraca uwagę V. Stanišauskienė (2004), którego stwierdzenie głosi, iż kompetencja kariery jest zbiorem umiejętności adekwatnych do jakości przemian nowoczesnego świata pracy i polityki zatrudnienia, które mogą zostać urzeczywistnione w praktyce³². Komplementarne przekonanie na temat kompetencji kariery zostało sformułowane przez Lauzackasa (1997), w przekonaniu którego kompetencja odwołuje się do

wiedzy, zdolności, umiejętności, które sprawiają, że efektywna komunikacja jednostki z otaczającym ją światem, staje się demonstracją efektywnego działania, zdolnością do ukończenia przydzielonych zadań w realnych czy hipotetycznych sytuacjach w pracy³³.

²⁹ V. Vaitkevičiūtė, podaje za: J. Adomaitiene, I. Zubrickiene, *Career Competences and Importance of Their Development in Planning of Career Perspective*, Tiltai, 2010, nr 4, s. 87.

³⁰ Tamże, s. 87-88.

³¹ Z. Bauman, *Tożsamość – jaka była, jest i po co?* [w:] *Wokół problemów tożsamości*, red. A. Jawłowska, Warszawa 2001, s. 14.

³² V. Stanišauskienė, za: J. Adomaitiene, I. Zubrickiene, *Career Competences*, s. 90.

³³ Tamże, s. 88.

Kluczowym aspektem powyższych stanowisk jest przekonanie o potrzebie dookreślenia modelu kompetencji kariery, który dookreślałby zbiory umiejętności w wybranych sferach. Korespondujące ze sobą kompetencje byłyby składnikami integralnej kompetencji kariery. Wyróżnione przekonanie zostało wielokontekstowo ujęte przez V. Stanišauskienė'a (2004). Kognitywnym efektem dociekań autora było wyróżnienie składowych integralnej kompetencji kariery, która stanowi połączenie kompetencji: uczenia się, zawodowych, osobistych i społecznych. Proces uczenia się przez całe życie, powiązany z rozwojem indywidualnych umiejętności, pobudza rozwój osobowości podmiotu, dookreśla jego tożsamość, towarzyszy w procesie samokształcenia i rozwijania autodydaktycznych umiejętności, które świadczą o posiadaniu kompetencji uczenia się. Zdolność ta jest niezbędna dla aktywnego współuczestnictwa i współdziałania we współczesnym świecie, w rzeczywistości dominującego współzawodnictwa, którego głównym celem, z perspektywy pragmatyczno-konkretyzującej rzecz ujmując, jest rozwój oraz perfekcja ujawniane w działaniach praktycznych. W izolacji od kompetencji uczenia się, rozwój kompetencji społecznej, osobistej, zawodowej wydaje się niemożliwy. Kompetencja zawodowa stanowi grupę umiejętności towarzyszącą i sprzyjającą

zrozumieniu świata zatrudnienia, identyfikacji i negocjacji problemów, głębszej analizie sytuacji, ustanowieniu celów, poszukiwaniu pomysłów, aby podjąć właściwą decyzję, planowaniu, refleksji oraz samoocenie³⁴

a urzeczywistniają ją zdolności organizacyjne oraz zdolność do planowania aktywności konkretnych – zawodowych i tych ogólnych – związanych z kształtem życia. Do kompetencji osobistych autor zaliczył następujące właściwości: samowystarczalność, proaktywność, elastyczność, samoświadomość, autoprezentację oraz rozwój własnego wizerunku. Właściwością kompetencji osobistej jest umiejętność prowadzenia przez podmiot „dialogu z czasem”, cofanie się w głąb siebie w poszukiwaniu odpowiedzi na pytania: kim się było?, kim się jest?, kim się staje? Kim mogę być w przyszłości? Kompetencja osobista umożliwia dookreślenie relacji podmiotu z otaczającym światem, przyczynia się do rozwoju poczucia sprawstwa i powzięcia odpowiedzialności za wybory wynikające z własnych preferencji. Jest zatem niezbędna dla planowania własnej perspektywy kariery. Kompetencja społeczna jest definiowana jako umiejętność negocjowania wymagań życia społecznego, a bacząc na aspekt korespondujący z obiektem relacji, określana jako

³⁴ Tamże, s. 91.

zdolność do komunikowania się i współpracowania, do orientowania się w skomplikowanych relacjach społecznych, do umiejętności pracy z innymi ludźmi, do zrozumienia i uszanowania ich zainteresowań, do indywidualnego uczenia się³⁵.

Wśród cech świadczących o kompetencjach społecznych podmiotu wymienia się: komunikatywność, tolerancję, samowystarczalność, samokrytykę oraz pewność siebie³⁶. Wychodząc z założenia o wzajemnym powiązaniu wyróżnionych sfer kompetencji kariery, można postawić tezę, iż nie jest ona zbiorem elementów, lecz systemem tworzącym całość o charakterze instrumentalnym. Przedstawione rozważania korespondują z kategorią „portfolio kariery” autorstwa Ch. Handy'ego. Portfolio kariery, będące narzędziem odnawialności kapitału kariery, to „zbiór akcji inwestycyjnych jednostki ujmowanych w planach kariery, (...); jest planowanym źródłem kompetencji mających mieć wymierną wartość komercyjną na rynku pracy”³⁷.

Reasumując, należy podkreślić, iż wizja świata ciągłych fluktuacji, idee podważające istnienie kompetencji kariery „raz na zawsze” akcentują potrzebę skupienia uwagi na zagadnieniu „rozwoju kompetencji”. Rozwój kompetencji kariery jest swoistego rodzaju postulatem dotyczącym kondycji ludzkiej, co nie pozostaje bez znaczenia dla kształtu ładu społecznego. To ciągły proces nabywania przez podmiot nowych umiejętności i udoskonalanie już posiadanych. W obrębie analizowanego konstruktu ukształtowało się stanowisko J. Kirby'ego (1999), w którym do istotnych atrybutów kompetencji kariery zalicza się: a) zastosowanie („zatrudnienie w konkretnym czasie i w konkretnych sytuacjach”), b) ciągłość („zatrudnienie i doskonalenie przez całe życie, włącznie ze zdobyciem zawodu i jego ciągłym rozwojem zawodowym”), c) elastyczność („rozwój wymaganych kompetencji, najbardziej kluczowych na zmieniającym się rynku pracy”), d) dostępność (dostęp do warunków niezbędnych dla rozwoju), e) giętkość (ich charakter stwarza możliwość ich przeniesienia – „zdobyte kompetencje można zastosować w praktyce, >przenieść< je na nową sytuację”)³⁸. Wielość, sfragmentaryzowanie, zmienność i złożoność form organizacji życia społecznego determinują zmiany w percepcji rozwoju kariery i przewyciężenie napięcia pomiędzy doświadczeniami przeszłości a możliwościami przyszłości. Jednostka jako świadomy twórca własnej biografii uczestniczy w procesach „inwestowania i odnawiania” (A. Bańka) kapitału kariery.

³⁵ Tamże.

³⁶ Tamże, s. 90-91.

³⁷ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, s. 89-90.

³⁸ J. Adomaitiene, I. Zubrickiene, *Career Competences*, s. 89.

BIBLIOGRAFIA

- Adomaitiene J., Zubrickiene I., *Career Competences and Importance of Their Development in Planning of Career Perspective*, Tiltai, 2010, nr 4.
- Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S., *Generating New directions in career theory: the case for a trans disciplinary approach*, [w:] *Handbook of career theory*, red. M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, Cambridge 2004.
- Arthur M.B., Inkson K., Pringle J.K., za: Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007.
- Bańka A., *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Poznań-Warszawa 2005.
- Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007.
- Bauman Z., *Tożsamość – jaka była, jest i po co?* [w:] *Wokół problemów tożsamości*, red. A. Jawłowska, Warszawa 2001.
- Botkin J.W., Elmandjira M., Malitza M., *Uczyć się bez granic. Jak zewrzeć „lukę ludzką”?* Warszawa 1982.
- Brzezińska A. (red.), *Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa*, Gdańsk 2005.
- Cossette I.J., Allison Ch.J., Donald E., *Super's Life-Space, Life-Span Theory of Career Development*, [w:] *Proven Practices for Recruiting Women to STEM Careers in ATE Programs*, 5/31, Lynnwood 2007.
- Cybal-Michalska A., *Kariera jako „własność” jednostki – rozważania teoretyczne nad definicyjnym credo*, Kultura-Społeczeństwo-Edukacja, 2012, nr 1.
- Cybal-Michalska A., *The Contemporary Society, Changes in the Job World – Challenges for the Future*, Kultura-Społeczeństwo-Edukacja, 2012, nr 1.
- Freeman S., *Donald Super: A Perspective on Career Development*, *Journal of Career Development*, 1993, vol. 19 (4).
- Kobasa S.C., Maddi S.R., Kahn S., za: Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007.
- Leung S.A., *The Big Five Career Theories*, [w:] *International Handbook of Career Guidance*, red. J.A. Athanasou, R. Van Esbroeck, 2008.
- Misztal B., *Teoria socjologiczna a praktyka społeczna*, Kraków 2000.
- Patton W., McMahon M., *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*, Rotterdam 2006.
- Super D.E., *Approaches to occupational choice and career development*, [w:] *Career Development in Britain*, red. A.G. Watts, D.E. Super, J.M. Kidd, Cambridge 1981.
- Szumigraj M., *Poradnictwo kariery*, Warszawa 2011.