



Politechnika Krakowska  
im. Tadeusza Kościuszki

# Rozwój zawodowy człowieka

dr Marian Piekarski





3 słowa  
2 pytania  
1 metafora lub porównanie

Rozwój zawodowy

# Termin: „rozwój”

- łać. **evolvere** - rozwijać, przeobrażać,
- Pojęcia bliskoznaczne: rozrost, rozkwit, postęp, przyrost, wzrost, proces, ewolucja,
- Rozumienie praktyczne: sposób rozwijania się zdarzeń/zjawisk w czasie,

# Formy rozwoju





# Zawód - rozwój zawodowy

Według Zygmunta Wiatrowskiego **zawód** stanowi nie tylko kategorię ekonomiczno - socjologiczną, ale także pedagogiczną, która ma 4 dopełniające się cechy:



1. jest układem wyodrębnionych i powtarzających się czynności,
2. określa pozycję społeczno - zawodową pracownika,
3. stanowi źródło utrzymania,
4. wymaga specjalnego przygotowania zawodowego,

# Zawód jako kategoria poznawcza

## Zawód a sposób wykonywania

Wyuczone

Wykonywane

## Czynniki wpływające na zawód

Genetyczne

Środowiskowe

Edukacyjne

Dążenia własne jednostki

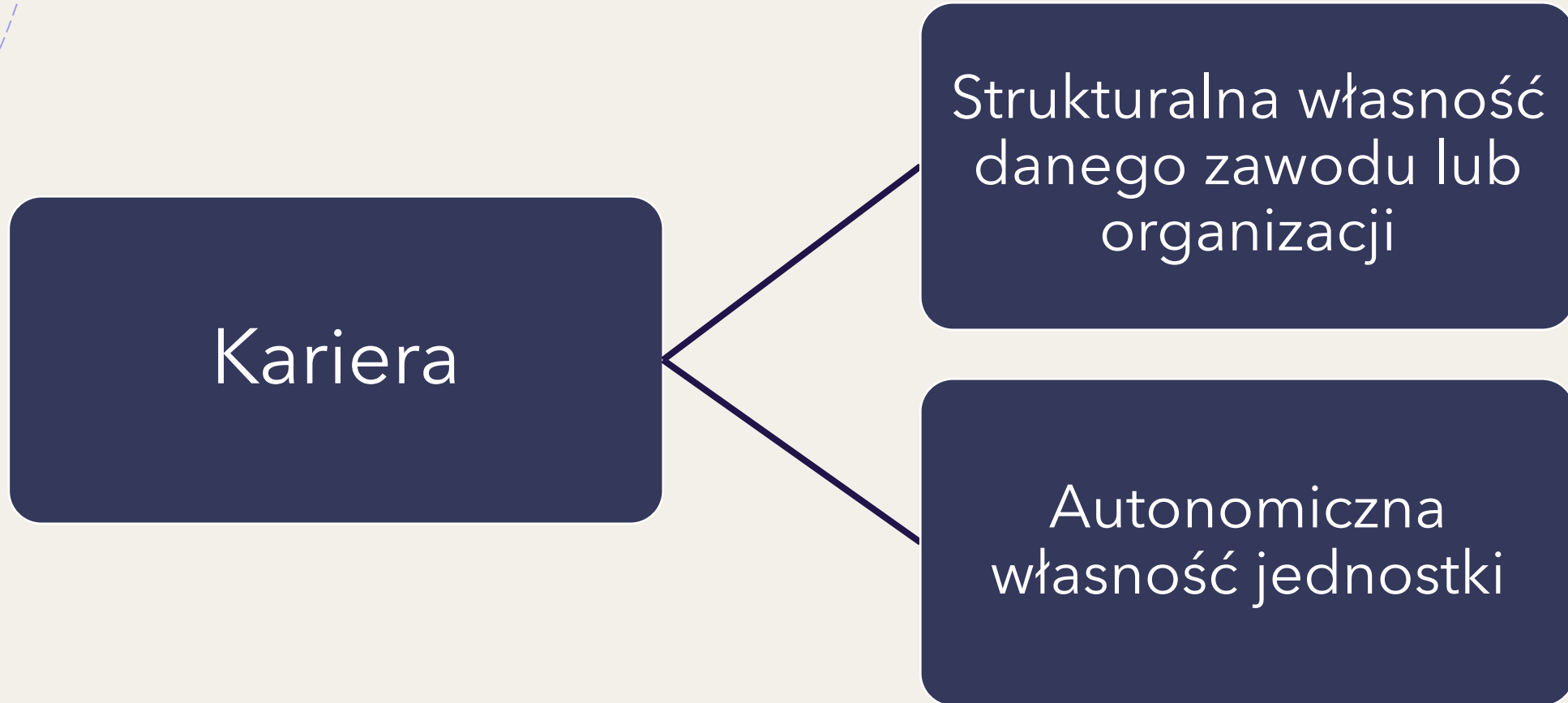
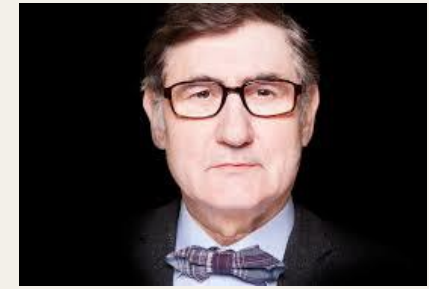


# Rozwój zawodowy – kariera zawodowa





# Kariera zawodowa wg A. Bańki



# Rozwój zawodowy

Element całościowego rozwoju człowieka – „rozwój nie kończy się wraz z osiągnięciem dorosłości, lecz jest procesem przekształcania się zachowań i struktury psychicznej człowieka w wymiarze całego życia”

B. Harwas-Napierała, J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka*, t. II, PWN, Warszawa 2006, s. 10.

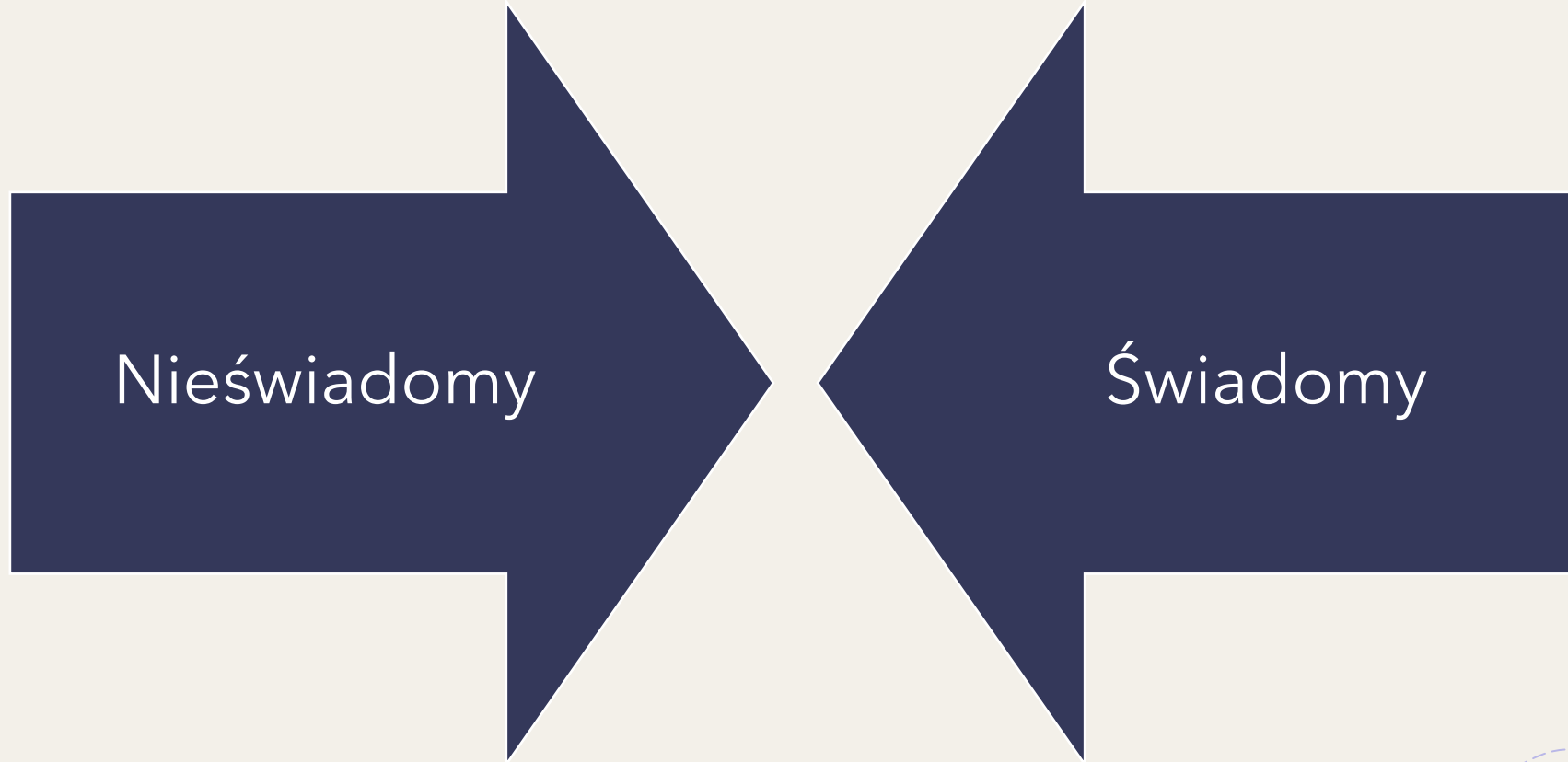
# Rozwój zawodowy

Proces całościowych przemian ilościowych i jakościowych, realizujących się w odmiennych warunkach, mających swoje odzwierciedlenie w konkretnych formach zachowania się i działania człowieka.

K. Czarnecki, *Profesjologia*, Oficyna Wydawnicza HUMANITAS, Sosnowiec 2010, s. 21

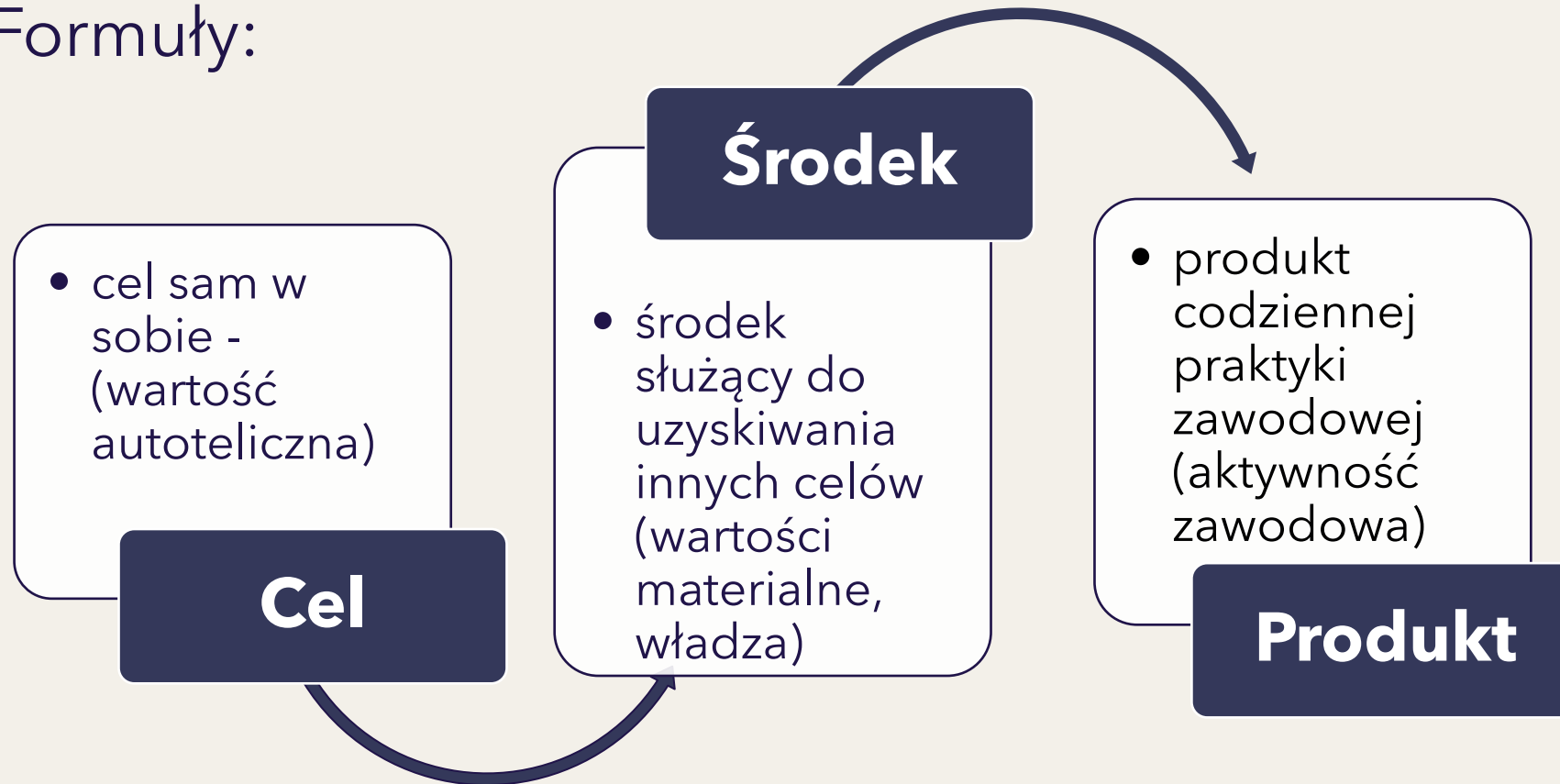
# Rozwój zawodowy

Może realizować się w sposób:



# Rozwój zawodowy

Formuły:



# Rozwój zawodowy

Na osi czasu składa się z:

Ciągu zdarzeń  
zaistniałych w  
przeszłości

Zachodzących w  
teraźniejszości

Mających  
zaistnieć w  
przyszłości

# Zmienne psychologiczne

- Inteligencja,
- Zdolności,
- Zdolności specjalne,
- Zainteresowania,
- System wartości,
- Osobowość,
- Typ temperamentu i czynniki emocjonalne,
- Identyfikacja z modelami ról zawodowych,
- ...

# Zmienne socjologiczne

- Wychowanie w rodzinie,
- Środowisko rodzinne,
- Postawy rodzicielskie,
- Środowisko rówieśnicze,
- Miejsce zamieszkania,
- Położenie społeczno-ekonomiczne rodziców,
- ...



# Zmienne pedagogiczne

- Wiedza,
- Umiejętności,
- Postawy,
- ...

# Podsumowanie

Rozwój zawodowy to integralny komponent rozwoju osobistego i ważna **składowa biografii życiowej** człowieka ujmowanej z perspektywy holistycznej. Kategorii tej nie sposób analizować w oderwaniu od rozwoju osobistego, ponieważ są to te sfery ludzkiej aktywności, które **w pewnym okresie życia biegną równolegle**, przenikają się i wzajemnie na siebie wpływają,

W konsekwencji rozwój zawodowy nie może być analizowany z pominięciem sfery pozazawodowej, który stanowi obok pracy ważny wyznacznik egzystencji człowieka,

# Rozwój zawodowy

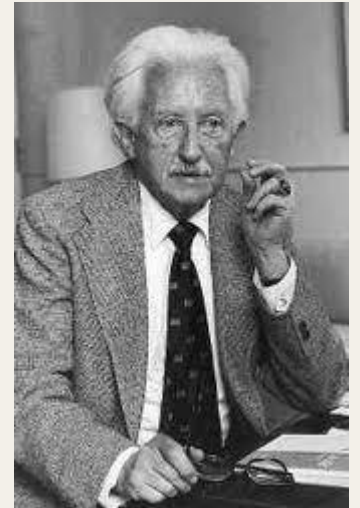
Koncepcje teoretyczne



# Rozwój zawodowy

## **Erik Erikson** (1902 - 1994)

1. Niemowlęctwo,
2. Wczesne dzieciństwo,
3. Wiek zabaw,
4. Wiek szkolny,
5. Adolescencja,



# Rozwój zawodowy

## **6. Okres wczesnej dorosłości (21 - 34)**

Podstawowy dylemat to intymność a izolacja. Kończymy edukację szkolną, przygotowujemy się i zaczynamy pracę zawodową. Budujemy intymne relacje emocjonalne, zakładamy rodziny. Określamy w tym czasie swoją rolę społeczną, swoją filozofię życiową,

## **7. Dorosłość średniego wieku (35 - 65)**

Podstawowy dylemat to kreatywność a stagnacja. To czas kiedy podejmujemy najwyższą odpowiedzialność społeczną. Nasze życie osiąga pełnię, określony standard życia. Wspomagamy nasze dzieci, pomagamy im w starcie życiowym i powoli zaczynamy akceptować oznaki starości,

# Rozwój zawodowy

## 8. Dojrzałość starszego wieku (od 65 roku życia ...)

Człowiek kończy pracę zawodową, zmniejsza się liczba nawiązywanych kontaktów społecznych. Człowiek skupia się na akceptacji swojej osobowości, staje się dojrzały i przygotowuje się na kres swojego życia. W tym czasie przystosowujemy się do narastających ograniczeń fizycznych, umysłowych, do straty bliskich. Podstawowym dylematem dla tego okresu jest integracja społeczna,

# Rozwój zawodowy

**Donald Super** (1910 - 1994)



Autor wielu psychologicznych książek z zakresu doradztwa i rozwoju zawodowego. Konceptję tą opracował na bazie licznych analiz, wywiadów i prac naukowych.

# Rozwój zawodowy

1. Stadium rośnięcia (od urodzenia do 14 roku życia),
2. Stadium eksploracji (15-24 rok życia),
3. Stadium stabilizacji (25-44 rok życia),
4. Stadium zachowania status quo (45-64 rok życia),
5. Stadium schyłkowe (od 65 roku ...).



# Rozwój zawodowy

1. Rozwój zawodowy człowieka jest jedną z wielu obiektywnie istniejących **kategorii rozwoju** i życia ludzi. Wszystkie inne kategorie stanowią „bazę wyjściową” zawodowego rozwoju i są z nią ściśle powiązane,
2. Rozwój zawodowy jest „**osią życia**” człowieka, na której koncentrują się główne jego myśli, przeżycia i działania,

# Rozwój zawodowy

3. Rozwój zawodowy jest **procesem zmian** zachodzących w świadomości jednostki, jej nieustannego zbliżania się do doskonałości działania w określonej dziedzinie, zawodzie czy specjalności,
4. Jest **procesem pożądanym, organizowanym, kontrolowanym/monitorowanym i ocenianym społecznie**: determinuje proces „wrastania” ludzi młodych w nurt życia i zadania społeczne ludzi dorosłych,

# Podsumowanie

Teorie rozwoju zawodowego człowieka próbują:

- wyjaśnić zachowania zawodowe człowieka,
- jego rozwój osobisty i zawodowy,
- akcentują znaczenie czynników wewnętrznych zewnętrznym decydujących o trafnym wyborze zawodowym,
- traktują rozwój zawodowy człowieka jako proces przebiegający w dłuższym przedziale czasu, który uwzględnia wiele zmian ilościowych i jakościowych.

# Rozwój zawodowy w organizacji: Okresy aktywności zawodowej

Przygotowanie zawodowe (teoretyczne i praktyczne)

Adaptacja społeczno-zawodowa

Identyfikacja i stabilizacja zawodowa

Sukces zawodowy

Mistrzostwo w zawodzie

# Rozwój pracownika w organizacji

Ogół działań, które prowadzą do podniesienia kwalifikacji i motywacji pracownika w taki sposób, aby wzrósł jego potencjał zawodowy i umożliwił mu poprawienie wyników obecnych i przyszłych zadań,

Działania związane z rozwojem pracownika powinny przyczyniać się do osiągnięcia celów firmy.

# Plan rozwoju pracownika

- system działań mających na celu rozwój kompetencji pracownika, zgodny z celami organizacji,
- ściśle związany ze ścieżkami karier, czyli drogami potencjalnej kariery zawodowej w organizacji, sekwencją stanowisk, które można objąć w danym horyzoncie czasowym przy spełnieniu określonych kryteriów,
- Plan rozwoju stały pracownika jest nie tyle dobrą wolą pracodawcy, ile koniecznością, wymuszoną przez dynamikę zmian na rynku,

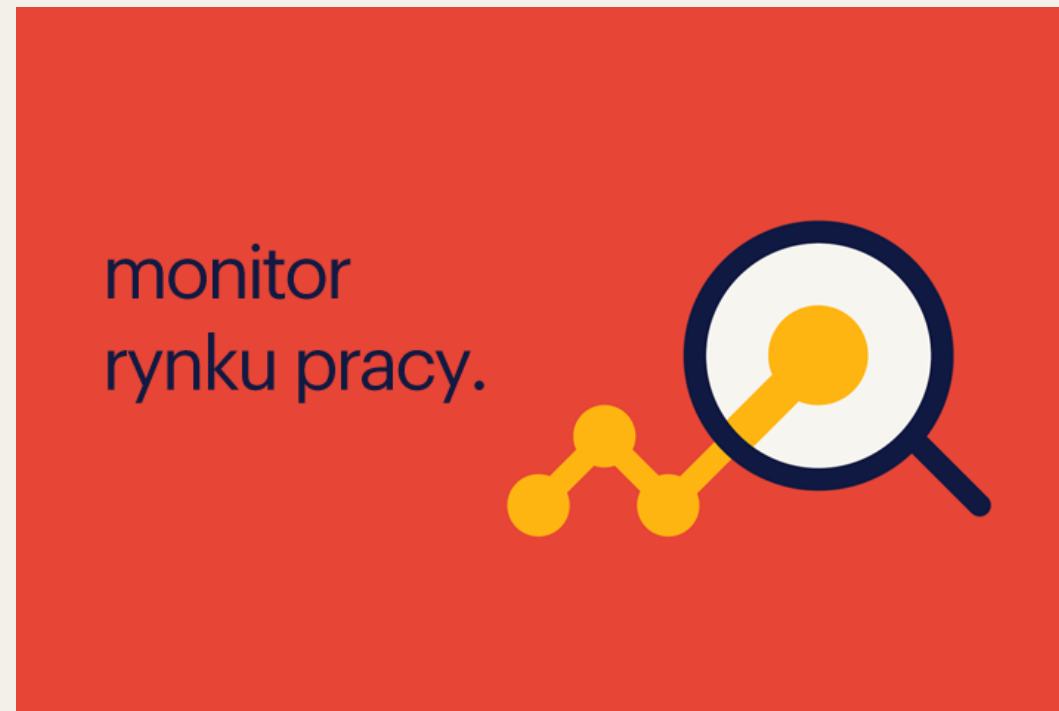
# Model teoretyczny planu rozwoju pracownika

1. Zwizualizuj cele zawodowe,
2. Zarysuj swoje mocne strony i obszary do rozwoju do rozwoju,
3. Zbuduj swój plan rozwoju i zaplanuj zadania do wykonania,
4. Monitoruj, przeglądaj i adoptuj,



# Rozwój pracownika

Wyniki 47. edycji badania Instytut Badawczy Randstad 21 kwietnia 2022 r.





# Rozwój pracownika w organizacji - korzyści

- łatwość dostosowania się do zmieniającej się rzeczywistości,
- wyższa retencja pracowników,
- łatwość przyciągania talentów,
- większe zaangażowanie ...,
- osiąganie lepszych wyników pracy,
- kreowanie liderów na miarę wyzwań nowych, trudnych czasów,
- zwiększenie konkurencyjności firmy,
- ...



Dziękuję

[marian.piekarski@pk.edu.pl](mailto:marian.piekarski@pk.edu.pl)