

## ZNACZENIE KONCEPCJI STAŁYCH INDYWIDUALNYCH CECH OSOBOWOŚCI DLA PORADNICTWA ZAWODOWEGO<sup>1</sup>

### Sytuacja na rynku pracy

Integralna strategia rynku pracy<sup>2</sup> kreowana przez państwo, łącząca aktywną politykę zatrudnienia i politykę rynku pracy, zmierzająca do optymalizacji procesów w sferze zatrudnienia w sytuacji bezrobocia, nie jest możliwa bez sprawnego funkcjonowania profesjonalnego i zindywidualizowanego poradnictwa zawodowego.

W Polsce i w innych krajach europejskich wzrasta przekonanie, że poradnictwo zawodowe powinno odgrywać ważną rolę w rozwiązywaniu problemów zarówno gospodarczych, społecznych, jak i związanych z rynkiem pracy. Przy czym jego wymiar winien wykraczać poza narodowy, ze względu na proces integracji z krajami Unii Europejskiej sprzyjający otwarciu międzynarodowego rynku pracy i wymianie kadr o europejskich kwalifikacjach<sup>3</sup>.

Jeśli zgodzić się z I. Daneckim, który uważa „*że Polska stała się krajem zwiększonego ryzyka i niepewności jutra, krajem strukturalnego bezrobocia i masowego ubóstwa i że niemałe kręgi ludności liczyć się muszą poważnie z zagrożeniem dziedziczenia go przez następne pokolenia*”<sup>4</sup> i L. Gilejko, który sądzi, że „*gwałtownie zaostrzyły się lub pojawiły nowe kwestie społeczne .... a obawa tworzenia się stanów katastroficznych, czy nieodwracalnych, jest niestety uzasadniona*”<sup>5</sup> oraz z innymi wypowiedziami o podobnym charakterze, zadania stojące przed poradnictwem zawodowym w Polsce są szczególnie trudne.

Wraz z transformacją systemową której istotą są procesy głębokich przeobrażeń politycznych, ekonomicznych i społecznych, pojawiły się nowe uciążliwe dla człowieka zjawiska. Do najbardziej dotkliwych należy zaliczyć:

- utratę pracy i trudności w znalezieniu innej w sytuacji panującego bezrobocia;

---

<sup>1</sup> J. Wilsz, *Znaczenie koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości dla poradnictwa zawodowego*, „Pedagogika Pracy” 2001, nr 38, s. 81-90.

<sup>2</sup> S. Borkowska w artykule pt: *Dziesięć tez w sprawie przeciwdziałania bezrobociu*, zamieszczonym w „Gospodarce Narodowej” nr 5, 1995, lansuje koncepcję komplementarnego stosowania polityki zatrudnienia i polityki rynku pracy.

<sup>3</sup> S.M. Kwiatkowski: *Europejski kontekst rozwoju kształcenia zawodowego*, [w:] *Nowy wymiar edukacji zawodowej i ustawicznej*, tom 2, (pod red. R Gerlacha). Bydgoszcz 1998.

<sup>4</sup> I. Danecki: *Uwagi o kwestiach społecznych*. „Polityka Społeczna”, nr 3, 1998, s. 5.

<sup>5</sup> L. Gilejko: *Polityka społeczna w gospodarce tynkowej - programy i warianty rozwiązań*, [w:] *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna Wybrane zagadnienia* (pod red. B.M. Ćwiertniaka), Opole 1998, s. 355.

- konieczność zmiany dotychczas wykonywanego zawodu na inny, wymagający nowych kwalifikacji i wyższego poziomu intelektualnego człowieka;
- zwiększone wymagania wobec pracowników w odniesieniu do zawodów pozostających na zmienionym rynku pracy, zmuszający do ciągłego podwyższania kwalifikacji;
- trudności, na jakie napotykają absolwenci szkół, którzy po ich ukończeniu czynią starania w celu podjęcia pracy.

W dzisiejszej dobie rynek pracy dyktuje wymagania odnośnie rodzajów zawodów, czy też typów kwalifikacji<sup>6</sup>. Zmieniają się oczekiwania na tym rynku zarówno wobec pracodawców, jak i ludzi poszukujących pracy. Zmienia się struktura zatrudnienia, zmniejsza się popyt na pracowników w zawodach produkcyjnych, szczególnie na tych, którzy wykonują prace fizyczne a zwiększa na pracowników, których praca polega na przetwarzaniu informacji i na kontaktach interpersonalnych.

Skomplikowana sytuacja na rynku pracy i nieadekwatne do jego oczekiwań zawodowe przygotowanie ludzi poszukujących pracy, powoduje pojawianie się nowych problemów, których bez fachowej pomocy doradców zawodu, ludzie ci nie są w stanie skutecznie rozwiązywać.

Poradnictwo zawodowe powinno więc, nie tylko sprzyjać realizacji zasady efektywności ekonomicznej - koniecznej w gospodarce rynkowej, ale skutecznie wspomagać politykę społeczną cywilizującą mechanizmy rynkowe - doprowadzające do wzrostu zróżnicowania społecznego i bezrobocia, a przede wszystkim pomagać ludziom w rozwiązywaniu ich indywidualnych problemów związanych z planowaniem i realizowaniem drogi zawodowej.

### **Nowe zadania stojące przed poradnictwem zawodowym**

Zadania wchodzące w zakres działalności doradcy zawodu określiło wielu specjalistów z dziedziny poradnictwa zawodowego. Opierając się na istniejących definicjach poradnictwa i ich analizie dokonanej przez B. Wojtasik<sup>7</sup> i S.T. Gladding'a<sup>8</sup> można wyróżnić dwa okresy. Pierwszy zakończyło, a drugi rozpoczęło pojawienie się humanistycznej koncepcji CR. Rogers'a<sup>9</sup> ukierunkowanej na klienta. Implikacje tej koncepcji są widoczne w poradnictwie zawodowym ujmowanym zarówno w znaczeniu wąskim, jak i szerokim. B. Wojtasik na podstawie literatury przedmiotu i analizy terminów „orientacja zawodowa” i „poradnictwo za-

<sup>6</sup> Dlatego też Komisja Europejska wskazuje na konieczność dostosowania edukacji zawodowej do potrzeb gospodarki.

<sup>7</sup> B. Wojtasik: *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradnictwa*. Wrocław 1994.

<sup>8</sup> S.T. Gladding: *Poradnictwo zawodowe. Zajęcia wszechstronne*. Warszawa 1994.

wodowe” określiła, czym powinien zajmować się doradca zawodu. Powinien on nieść pomoc w wyborze zawodu i wskazywać drogi kształcenia osobom radzącym się (młodzieży, a także dorosłym) nie tylko przez udzielanie porad, wskazówek, instrukcji czy informacji zawodowej, ale także przez wszelkie długotrwałe, świadome i celowe działania wychowawcze pobudzające do rozwoju w kierunku trafnego wyboru zawodu, wyuczenia się, poznania go i wykonywania<sup>10</sup>.

Powszechny jest dziś pogląd, że profesjonalne poradnictwo zawodowe, do którego głównych zadań należy „analiza szans zawodowych jednostki, wzbogacenie jej możliwości i niesienie pomocy w bardzo konkretnej sytuacji, w wykorzystaniu rozpoznanych szans”<sup>11</sup>, powinno stanowić instrument aktywnej prewencji. Stosowany przez doradcę szeroki repertuar sposobów postępowania wyjaśniającego i wspierającego powinien skutecznie zaspokajać nowe oczekiwania, wymagania i zadania dotyczące takich kwestii, jak:

- zapobieganie porażkom zawodowym;
- przeciwdziałanie procesom dekwalfikacyjnym w życiu zawodowym;
- zapobieganie zwolnieniom grożącym starszym pracownikom;
- zapobieganie nieudanemu lub tylko przypadkowemu dopasowaniu się do sytuacji zawodowej;
- uzyskiwanie kwalifikacji w czasie wolnym jako: wyrównanie, uzupełnienie albo przygotowanie do pracy zawodowej;
- długoterminowe planowanie drogi życiowej;
- dekompensujące działanie silnego obciążenia zawodowego<sup>12</sup>.

Funkcje wspomagające poradnictwa, aktywizujące osobę radzącą się powinny dotyczyć głównie: dokonywanej przez nią samooceny własnych możliwości, oceny sytuacji, oceny działań możliwych do podjęcia w danej sytuacji, decyzji o podjęciu takich działań oraz samodzielnego ich podejmowania.

Realizacja nowych zadań stojących przed poradnictwem zawodowym będzie polegała na tym, że „doradca będzie musiał stosować swoje metody w sposób bardziej elastyczny, różnorodny i bardziej fachowy niż w minionych latach, kiedy patriarchalny model poradnictwa stał na pierwszym planie. Dodatkowo doradca będzie stosował nowe formy poradnictwa .... Roz-

---

<sup>9</sup> CR. Rogers: *Counseling and psychotherapy*. Boston 1942.

<sup>10</sup> Por. B. Wojtasik: *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*. Warszawa 1997, s. 12.

<sup>11</sup> G. Waidner, J. Sturm, K.W. Bauer: *Metodyka poradnictwa zawodowego. Aspekty psychologiczne - wskazówki praktyczne*. Warszawa 1996, s. 7.

szerzy on w ten sposób swój repertuar sposobów postępowania wyjaśniającego i wspierającego o te sposoby, które uwzględniają zmienione możliwości zachowań poszukującego porady w różnych sytuacjach”<sup>13</sup>. Będzie to wymagało od doradcy znajomości problemów osobowości człowieka, jej cech i mechanizmów funkcjonowania.

Praktykujący doradcy dostrzegają różnice indywidualne między klientami, zauważają że „bywają klienci wszelkich możliwych «kształtów i rozmiarów», miewają wszelakie możliwe cechy charakteru, przedstawiają sobą całą gamę atrakcyjności”<sup>14</sup>. Doradcy zauważając, że poszczególni klienci w takich samych sytuacjach zachowują się odmiennie, że ich reakcje na tego samego rodzaju oddziaływania są inne, chcieliby w repertuarze swych metod mieć takie, które pozwolą na określanie przyczyn aktualnych zachowań klientów oraz prognozowanie możliwych zachowań w przyszłości. Ze względu na indywidualność klientów podstawową cechą procesu poradnictwa zawodowego powinna być jego indywidualizacja polegająca na dostosowaniu oddziaływań do poszczególnych klientów.

Jeśli chodzi o proces kształcenia, od wielu lat zasada indywidualizacji zaliczana jest do podstawowych norm tego procesu. Pogląd T. Lewowickiego, że „jednym z podstawowych warunków zapewnienia uczniom maksymalnych szans rozwoju osobowości jest indywidualizacja kształcenia”<sup>15</sup> jest podzielany przez wszystkich współczesnych pedagogów<sup>16</sup>.

Indywidualizacja procesu poradnictwa zawodowego wymaga od doradców znajomości indywidualnych cech klienta oraz reguł, według których w człowieku w zależności od jego cech indywidualnych (chodzi tu głównie o stałe indywidualne cechy osobowości) odbywa się transformacja oddziaływań docierających do człowieka w jego reakcje.

Nowoczesne poradnictwo zawodowe posiada bardzo wiele wspólnego z procesem edukacyjnym. Działalność doradców, jako „osób towarzyszących” ma charakter „edukacyjny”, ponieważ w jej trakcie doradca pomaga klientowi znaleźć rozwiązanie jego problemów<sup>17</sup>. Poradnictwo zawodowe jest procesem uczenia się<sup>18</sup>. Klient uczy się: lepiej poznawać siebie,

---

<sup>12</sup> Por. G. Waidner, J. Sturm, K.W. Bauer: *Metodyka poradnictwa zawodowego* .... s. 8.

<sup>13</sup> G. Waidner, J. Sturm, K.W. Bauer: *Metodyka poradnictwa zawodowego* .... s. 8.

<sup>14</sup> C.F. Wamath, *Relationship and growth theories and agency counseling* .... „Counselor Education and Supervision”, 17, s. 85, (cytuję za S. T. Gladding, *Poradnictwo zawodowe*.... s. 52-53).

<sup>15</sup> T. Lewowicki, *Indywidualizacja kształcenia, dydaktyka różnicowa*. Warszawa 1977, s. 5.

<sup>16</sup> Przegląd opinii dotyczących indywidualizacji kształcenia zawarty został przez J. Wilsz [w:] *Znaczenie niekształtowalnych cech osobowości człowieka w procesie kształcenia przedzawodowego*. Częstochowa 1996, s. 114-148.

<sup>17</sup> Por. M. T. Ho-Kim, J.F. Marti: *Metoda edukacyjna. Dossier metodologiczne. Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodu pt. Metody grupowego poradnictwa zawodowego. Metoda edukacyjna-* Warszawa 1999, s. 17.

<sup>18</sup> Tego samego zdania jest R. Lamb, *Poradnictwo zawodowe w zarysie. Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodu*, nr 9, Warszawa 1998, s. 32.

skuteczniej rozpoznawać otoczenie oraz podejmować słuszniejsze decyzje pozwalające mu na efektywniejsze funkcjonowanie.

Sądzę, że przy realizacji wyżej określonych zadań stojących przed poradnictwem zawodowym, odnoszących się do indywidualnych ludzi, można z pożytkiem wykorzystać koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości.

### **Koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości**

Koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości<sup>19</sup>, której teoretyczną podstawę stanowi teoria systemu autonomicznego<sup>20</sup>, opiera się na udowodnionym założeniu, że traktowanie człowieka jako jeden z przypadków szczególnych ogólnego modelu systemu autonomicznego, pozwala rozpatrywać jego osobowość jako zespół właściwości indywidualnych stałych, które są niezależne od oddziaływań otoczenia i właściwości zmiennych, które są zależne od oddziaływań otoczenia. Stałe indywidualne cechy osobowości człowieka odpowiadają, zgodnie z pierwszą wersją tej koncepcji, stałym właściwościom sterowniczym systemu autonomicznego, a cechy zmienne odpowiadają zmiennym właściwościom sterowniczym tego systemu.

W pierwszej wersji koncepcji rozpatrzone zostały dwie grupy stałych indywidualnych cech osobowości: cechy informacyjne (inteligencja, pojętność, talent) i cechy energetyczne (dynamizm, tolerancja, podatność). W drugiej, psychologizowanej wersji koncepcji, która jest bliższa psychologicznej analizie osobowości, wśród stałych indywidualnych cech osobowości wyróżniono: cechy w dziedzinie funkcji intelektualnych (przetwarzalność, odtwarzalność, talent) i cechy w dziedzinie stosunków interpersonalnych (emisyjność, tolerancja, podatność).

Proponowany system cech oparty jest na konstrukcie procesów informacyjno-energetycznych (pobieranie, przetwarzanie, przechowywanie, wydawanie informacji i energii) charakteryzujących się zależnościami funkcjonalnymi, zapewniającymi utrzymywanie stanu względnie równowagi funkcjonalnej (tzn. homeostazy). O wielkości i rodzaju zakłócenia równowagi funkcjonalnej decydują determinanty sytuacyjne. Determinantami wewnętrznymi procesów homeostatycznych (samoregulacyjnych) zachodzących w człowieku są jego stałe

---

<sup>19</sup> J. Wilsz, *Psychologizowana wersja koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości i jej wykorzystanie przy wyborze zawodu*, [w:] „Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia” nr. III, (red. T. Lewowickiego, J. Wilsz, I. Ziaziunia i N. Nyczkało), Częstochowa-Kijów 2001, J. Wilsz, *Структура, зміст і функції сталих індивідуальних якостей учня у процесі допрофесійного навчання і виховання*, Kijów 1997, J. Wilsz, *Znaczenie niekształtowalnych cech osobowości człowieka w procesie kształcenia przedzawodowego*. Częstochowa 1996.

<sup>20</sup> M. Mazur, *Cybernetyczna teoria układów samodzielnych*. Warszawa 1966.

indywidualne cechy osobowości (które można traktować jako różnice indywidualne trwałe) i cechy zmienne (które można rozpatrywać jako różnice indywidualne nietrwałe).

Zachowania człowieka zależą od jego stałych indywidualnych cech osobowości, od cech zmiennych oraz od sytuacji, w jakiej się znajduje. Ze względu na utrzymywanie najkorzystniejszego stanu równowagi funkcjonalnej najbardziej odpowiednią dla człowieka jest sytuacja dostarczająca mu bodźców zgodnych z jego stałymi indywidualnymi cechami osobowości. Przy czym, najkorzystniejszą jest dla niego sytuacja całkowicie zgodna z tymi wszystkimi cechami. Do takiej zgodności może dojść wówczas, gdy człowiek dostosuje się do sytuacji, albo gdy sytuacja zostanie dostosowana do człowieka. Obydwie te ewentualności mogą występować wyłącznie w odniesieniu do cech zmiennych. W odniesieniu do cech indywidualnych stałych, pozostaje jedynie możliwość dostosowania sytuacji do człowieka. Znajomość stałych indywidualnych cech osobowości pozwala więc określić rodzaje sytuacji (zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym), które są dla człowieka najodpowiedniejsze i wskazać na sytuacje potencjalnie konfliktowe.

Oddziaływania uwzględniające stałe indywidualne cechy osobowości człowieka (dostosowane do nich) stymulują i inspirują samodzielne, aktywne, twórcze zachowania, uruchamiają wewnętrzny potencjał człowieka, są gwarancją jego optymalnego rozwoju.

### **Wykorzystanie koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości w poradnictwie zawodowym**

Na podstawie implikacji edukacyjnych koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości sformułowano<sup>21</sup> postulaty do wykorzystania w systemie edukacji, przy określaniu celów i funkcji edukacji, sposobów nauczania oraz systemu organizacji. Sądzę, że postulaty te można również skierować do systemu poradnictwa zawodowego i innych rodzajów poradnictwa. Z koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości wynika, że system poradnictwa zawodowego powinien:

- wspomagać klienta w procesie samopoznawania, w poznawaniu własnych stałych indywidualnych i zmiennych cech osobowości oraz zrozumienie potrzeb, dążeń i zachowań wynikających z tych cech;

---

<sup>21</sup> J. Wilsz: *Przemiany edukacyjne z punktu widzenia podejścia systemowego i koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości człowieka*, [w:] „Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia” (pod red. T. Lewowickiego, J. Wilsz, I. Ziaziuna, N. Nyczkało), nr. I, Częstochowa-Kijów 1999, s. 84.

- pomagać w samookreśleniu zawodowym i życiowym klienta odpowiednim dla niego ze względu na jego stałe indywidualne cechy osobowości;
- wspomagać klienta w procesie samorealizacji, w procesie uświadamiania sobie swoich potencjalnych możliwości (wynikających ze stałych indywidualnych cech jego osobowości) oraz w procesie ich realizacji;
- wspomagać klienta w rozwijaniu kompetencji, umiejętności i postaw orientujących go życiowo odpowiednio do posiadanych stałych indywidualnych cech osobowości;
- pomagać klientowi w określeniu jego potrzeb (wynikających ze stałych indywidualnych cech jego osobowości) oraz w procesie ich zaspokajania;
- pomagać klientowi w określeniu warunków wspomagających jego rozwój zgodny z posiadanymi przez niego stałymi indywidualnymi cechami osobowości;
- zrezygnować z przymuszania klienta do działań niezgodnych z jego stałymi indywidualnymi cechami osobowości, a zachęcać/przekonać go do podejmowania działań zgodnych z tymi cechami;
- wspomagać klienta przy podejmowaniu decyzji właściwych dla niego ze względu na posiadane stałe indywidualne cechy osobowości;
- wspomagać klienta w procesie uzyskiwania przez niego umiejętności interpersonalnych (unikania i rozwiązywania konfliktów interpersonalnych oraz sztuki dobierania ludzi ze względu na wzajemną odpowiedniość stałych indywidualnych cech osobowości do różnego typu sytuacji).

Koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości można wykorzystać w różnych dziedzinach funkcjonowania człowieka, między innymi przy rozwiązywaniu problemów pojawiających się w obszarze związanym z działalnością zawodową. Jako najważniejsze należy tu wymienić: przygotowanie do wyboru zawodu, wybór odpowiedniego zawodu, wybór kierunku kształcenia zawodowego, przebieg tego kształcenia, proces przystosowania zawodowego, rozwój zawodowy itd.

Optymalny wybór zawodu dla człowieka wymaga porównania zespołu stałych indywidualnych cech jego osobowości z cechami niezbędnymi do opanowania wiedzy i umiejętności potrzebnych w zawodzie oraz do prawidłowego wykonywania pracy właściwej temu zawodowi. Należy więc rozpatrywać relacje między tymi cechami a wymogami różnych grup zawodów. Wybór zawodu powinien polegać na dopasowaniu go do stałych indywidualnych cech osobowości człowieka, a proces przystosowania zawodowego może polegać jedynie na do-

pasowaniu się człowieka do wybranego zawodu w ramach cech zmiennych (na przykład poprzez uzupełnianie wiedzy niezbędnej człowiekowi do wykonywania wybranego zawodu), które można nabywać, w procesie kształcenia/samokształcenia albo doskonalenia/samodoskonalenia zawodowego.

Aby wybór zawodu był trafny, konieczna jest znajomość stałych indywidualnych cech osobowości człowieka, dla którego dokonywany jest ten wybór, oraz znajomość stałych indywidualnych cech osobowości potrzebnych do wykonywania różnych zawodów. Powinien również istnieć system klasyfikujący zawody ze względu na te cechy.

W relacji między zawodem a stałymi indywidualnymi cechami osobowości człowieka mogą zaistnieć trzy możliwości:

- zawód całkowicie pasujący do wszystkich tych cech;
- zawód pasujący do nich tylko częściowo;
- zawód całkowicie niepasujący do tych cech.

Człowiek absolutnie nie powinien podejmować się wykonywania zawodów całkowicie niepasujących do jego stałych indywidualnych cech osobowości.

Zawód całkowicie pasującego do tych cech człowieka to sytuacja idealna dla każdego. Druga możliwość (zawód pasujący do stałych indywidualnych cech osobowości człowieka tylko częściowo) w praktyce występuje najczęściej. Wymaga ona określenia koniecznego stopnia zgodności tych cech człowieka, z cechami wymaganymi w zawodzie, w odniesieniu do każdej z nich. Podjęcie optymalnej decyzji dotyczącej wyboru zawodu jest w tym przypadku niezmiernie trudne, chociaż w sytuacji, kiedy człowiek obdarzony jest wyraźnym talentem w określonej dziedzinie, nie ma innej alternatywy, poza tą, że zawód powinien być ściśle powiązany z tą dziedziną.

Stale indywidualne cechy osobowości człowieka w dziedzinie funkcji intelektualnych są szczególnie ważne dla ludzi, których praca polega głównie na przetwarzaniu informacji, gdyż ludzi tych powinno cechować: twórcze myślenie, umiejętność samodzielnego podejmowania decyzji, chęć i łatwość permanentnego samokształcenia się, itp.

W zawodach zorientowanych na ludzi szczególnie duże znaczenie mają cechy w dziedzinie stosunków interpersonalnych. W zależności od typu i natężenia emisyjności występują określone relacje w stosunkach interpersonalnych. Ze względu na rodzaj aktywności człowieka, będącej przejawem jego emisyjności, wynika najwłaściwsza dla niego rola w wykonywanym



zawodzie (np. rola twórcy interpretatora, wykonawcy czy organizatora)<sup>22</sup>. Wielkości tolerancji i podatności człowieka wskazują z jakiego rodzaju funkcji pełnionych w stosunku do innych ludzi (np. kierownika, opiekuna, czy podwładnego) wywiąże się najlepiej.

Koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości można również wykorzystać do analizy teorii rozwoju zawodowego<sup>23</sup>.

Przyjmując dla pięciu stałych indywidualnych cech osobowości skalę tylko trzystopniową i dla jednej (dla emisyjności) skalę pięciostopniową, uzyskuje się 1215 różnych typów osobowości, z których każdy posiada inne preferencje zawodowe. Jeśli na przykład przypisać określone wielkości stałych indywidualnych cech osobowości sześciu typom osobowości zawodowej (realistycznemu, badawczemu, artystycznemu, społecznemu, przedsiębiorczemu i konwencjonalnemu) sklasyfikowanym przez J. Hollanda, okazuje się, że występuje: 729 rodzajów typów realistycznych, 135 rodzajów typów badawczych, 27 rodzajów typów artystycznych, 540 rodzajów typów społecznych, 972 rodzaje typów przedsiębiorczych i 243 rodzaje typów konwencjonalnych. Okazuje się też, że niektóre rodzaje typów występują (powtarzają się) w tych sześciu grupach. Na przykład może zdarzyć się, że typ badawczy będzie również typem: realistycznym, artystycznym, społecznym, przedsiębiorczym i konwencjonalnym, a typ realistyczny typem: badawczym, społecznym i konwencjonalnym itd. W świetle tej analizy wydaje się, że klasyfikacja J. Hollanda jest zbyt uproszczona, nie odzwierciedla niezmiernej różnorodności typów osobowości zawodowej występujących u ludzi.

Koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości można wykorzystać przy opracowywaniu klasyfikacji zawodów. Koncepcja ta może również wzbogacić typologię karier zawodowych, gdyż przedstawione w niej cechy ze względu na ich funkcje można zaliczyć do podstawowych wyznaczników kształtowania się sukcesów zawodowych. Z analizy życiorysów zawodowych różnych znanych ludzi wynika, że sukcesy zawodowe są tym większe, im większy jest stopień zgodności stałych indywidualnych cech osobowości z cechami tych ludzi wymaganymi w wykonywanym przez nich zawodzie.

Podsumowując, można powiedzieć, że przygotowanie człowieka do wyboru zawodu, wybór odpowiedniego dla niego zawodu, wybór kierunku kształcenia zawodowego, przebieg

---

<sup>22</sup> Zagadnienie to zostało szerzej omówione przez J. Wilsz: *Mechanizmy samoregulacji w systemie kształcenia*, Częstochowa 1996/97, s. 82-89.

<sup>23</sup> Analiza najważniejszych światowych teorii rozwoju zawodowego oraz typów osobowości J. Hollanda została przeprowadzona przez J. Wilsz: *Osobowościowe aspekty teorii rozwoju zawodowego w kontekście koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości*, [w:] „Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia” nr II, (red. T. Lewowickiego, J. Wilsz, I. Ziaziunia i N. Nyczkało), Częstochowa-Kijów 2000.

tego kształcenia, proces przystosowania zawodowego, rozwój zawodowy człowieka itd. powinny być procesami zindywidualizowanymi ze względu na stałe indywidualne cechy osobowości tego człowieka.

Systemy (edukacji, zarządzania, poradnictwa i inne) uwzględniające rolę i funkcje stałych indywidualnych cech osobowości człowieka powinny lepiej zaspokajać jego potrzeby i pragnienia, pełniej wykorzystywać możliwości rozwojowe i skuteczniej urzeczywistniać aspiracje, stwarzać warunki i perspektywy osiągnięcia własnych możliwości oraz dawać gwarancję efektywnego funkcjonowania w przyszłości w ciągle zmieniającej się rzeczywistości, czyniąc egzystencję ludzką znacznie bardziej humanistyczną.

Koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości ze względu na jej przekonywujące uzasadnienie teoretyczne i szeroki zakres możliwych zastosowań praktycznych powinna stanowić element teorii poradnictwa zawodowego. Dlatego też koncepcję tą włączyłam do opracowywanych podstaw teoretycznych poradnictwa zawodowego.