

# Zygmunt Wiatrowski

---

## Działalność zawodoznawcza w kontekście rozwoju zawodowego człowieka

---

Problemy Profesjologii nr 1, 25-33

---

2005

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

*Zygmunt Wiatrowski*

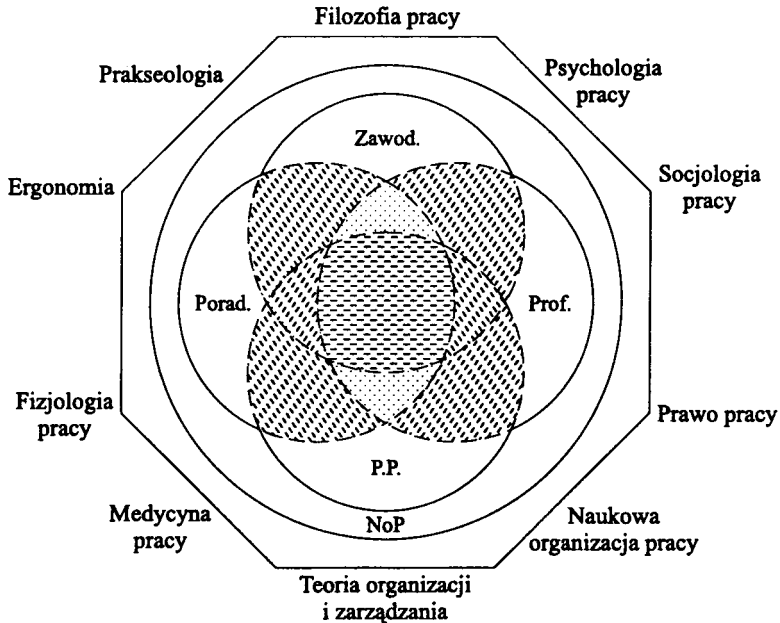
## **DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOZNAWCZA W KONTEKŚCIE ROZWOJU ZAWODOWEGO CZŁOWIEKA**

### **Wstęp**

Tytuł nowego czasopisma „Problemy Profesjologii”, powołanego do życia przez Pedagogów Pracy środowiska zielonogórskiego, skłania do refleksji ogólniejszej i m.in. nakazuje odwołanie się do początków „profesjologii”. Otóż w byłym Związku Radzieckim, w szczególności w ośrodku leningradzkim, już w latach siedemdziesiątych rozpoczęto formułować nową dziedzinę wiedzy pod nazwą „profesjologia”. Pod koniec lat osiemdziesiątych minionego wieku prof. K. Czarnecki „odważył się” opracować zarys profesjologii na gruncie polskim. Wprawdzie w kilka lat później pozyskał do współpracy drugiego autora – dra Stanisława Karasia – lecz przypuszczalnie był to tylko zabieg taktyczny, podyktowany chęcią znalezienia wydawcy. W tym sensie, w upowszechnieniu idei profesjologii w Polsce, której w Instytucie Kształcenia Zawodowego w Petersburgu zaczęto już nadawać skonkretyzowane wymiary, zasadnicza jeśli nie jedyna rola przypada właśnie Kazimierzowi Czarneckiemu. I rzeczywiście, mamy nawet podręcznik profesjologii, który jednak nie przyjął się dotychczas. A szkoda, bowiem w wykładni K. Czarneckiego jest to zarys kształtującego się obszaru wiedzy naukowej, bardzo mocno nawiązującej do wcześniej upowszechnionego już zawodoznawstwa. Kwestia, jakie ma być miejsce owej profesjologii w rozwiniętej i utrwalonej już strukturze treściowej nauk o pracy oraz jakie mogą lub powinny zaistnieć powiązania z pedagogiką pracy? Tytułem wstępnej odpowiedzi – pod roz wagę Zainteresowanych przedkładam odpowiednią ilustrację graficzną.

Można żywić nadzieję, że na łamach czasopisma zielonogórskiego „Problemy Profesjologii” zaistnieją odpowiedzi na powyższe i podobne pytania.

**NAUKI O PRACY**  
ze szczególnym uwzględnieniem pedagogiki pracy  
i obszarów problemowych z nią związanych



Objaśnienia:

- NoP — nauki o pracy
- P.P. — pedagogika pracy
- Prof. — profesjologia
- Porad. — poradownictwo
- Zawod. — zawodoznawstwo

Źródło: opracowanie – prof. dr hab. Zygmunt Wiatrowski

Póki co, stwierdzę że jeden z podstawowych problemów profesjologii, a tym bardziej pedagogiki pracy i psychologii pracy dotyczy rozwoju zawodowego człowieka. Skoro tak, to tytułem rozpoczęcia rozległej dyskusji nad podstawowym problemem pedagogiki pracy a zarazem i profesjologii, przeprowadzę rozważania stanowiące niejako punkt wyjścia do owej dyskusji, tj. na temat: Działalność zawodowa w kontekście rozwoju zawodowego człowieka. Nietrudno dojść do stwierdzenia, że problematyka rozwoju zawodowego człowieka stanowić będzie w tych rozważaniach swoisty rdzeń treściowy, czy – jak się dzisiaj rzecz wyraża – pojęcie kluczowe. A oto zagadnienia szczegółowe, wyrażające strukturę treściową opracowania i zarazem akcentujące owe pojęcia kluczowe:

- 1) Ogólne prawidłowości rozwoju zawodowego człowieka.
- 2) Zawodoznawstwo jako obszar wiedzy naukowej m.in. o prawidłowościach rozwoju zawodowego.

3) Dotychczasowy wymiar i wartość działalności zawodoznawczej w aspekcie całościowego rozwoju zawodowego człowieka oraz dalsze zadania.

### 1. Ogólne prawidłowości rozwoju zawodowego człowieka

Literatura traktująca o rozwoju zawodowym człowieka jest nawet bogata. Dominują wprawdzie opracowania autorów zachodnich, ale i w Polsce już od lat osiemdziesiątych minionego wieku ów problem jest coraz bardziej penetrowany. W zbiorowości autorów zachodnich najczęściej dostrzega się nazwiska: D.E. Super<sup>1</sup>, D.C. Miller i W.H. Form<sup>2</sup>, Ch. Bühler i E. Ginzberg<sup>3</sup>, E.H. Schein<sup>4</sup>.

W Polsce najbardziej aktywnymi i twórczymi w tym obszarze problemowym okazali się Kazimierz Czarnecki<sup>5</sup> i Zygmunt Wiatrowski<sup>6</sup>. Ze względu na ograniczony wymiar niniejszego opracowania, analizie poznawczej poddamy tylko poglądy i stanowiska trzech autorów – D.E. Supera, K. Czarneckiego i Z. Wiatrowskiego.

D.E. Super zapoczątkował analizy badawcze dotyczące problemu rozwoju zawodowego (w latach siedemdziesiątych). Wyróżnił on cztery etapy interesującego nas rozwoju. W wersji nieco zmodyfikowanej są to:

**Etap I.** Nastawienie zawodowe (ukierunkowane na zawód i pracę), rozumiane jako określony stosunek człowieka do jego przyszłości, w której zawód i praca mają odgrywać zasadniczą rolę społeczną.

**Etap II.** Podejmowanie decyzji zawodowej, traktowane jako pierwszy poważny sprawdzian dojrzałości umysłowej, emocjonalnej i społecznej młodego człowieka, który po raz pierwszy decyduje o swoim życiu społecznym i o dalszych losach.

**Etap III.** Adaptacja zawodowa przejawiająca się w dwóch formach rozwoju człowieka:

- jako adaptacja do zmienionego środowiska społecznego, sytuacji, zadań i wymagań szkoły zawodowej,
- jako adaptacja do zmienionego środowiska społecznego, sytuacji, zadań i wymagań zakładu pracy, po ukończeniu szkoły i podjęciu pracy.

**Etap IV.** Stabilizacja zawodowa z uwzględnieniem:

- „wrastania” absolwenta szkoły zawodowej w nowe środowisko zakładu pracy,

---

<sup>1</sup> D.E. Super, *Psychologia zainteresowań*, Warszawa 1972 także *Theory of Vocational Development*. The American Psychologist, r. 8, z. 5, 1953.

<sup>2</sup> D.C. Miller, W.H. Form, *Industrial Sociology on Introduction to the Sociology of Work Reactions*, New York 1951.

<sup>3</sup> Ch. Bühler i E. Ginzberg, do tychże autorów licznie nawiązywał D.E. Super.

<sup>4</sup> E.H. Schein, *Career Dynamics: Matching Individual and Organisational Needs*, Addison Wesley 1978.

<sup>5</sup> K. Czarnecki, *Rozwój zawodowy człowieka*, Warszawa 1985.

<sup>6</sup> Z. Wiatrowski, *Pedagogika pracy w zarysie*, Warszawa 1985.

- samodoskonalenia społeczno-zawodowego i towarzyszących temu trzech głównych aspektów zachowania: 1) dorównania poziomowi pracy zespołu, 2) wybiłania się ponad zastany poziom pracy zespołu, 3) realizacji poczucia „własnego ja” i wysokich aspiracji osobistych.

W konkluzji stwierdzić można, że nastawienie zawodowe, podejmowanie decyzji zawodowej, adaptacja zawodowa oraz stabilizacja zawodowa, jako główne etapy rozwoju zawodowego człowieka wypełniają jego całe społeczno-zawodowe życie. Stanowią jeden ciąg przemian zawodowej i społecznej świadomości jednostki rozwijającej się, wzbogacającej się o coraz nowe treści i doświadczenia życiowe<sup>7</sup>.

W latach osiemdziesiątych w Polsce **Kazimierz Czarnecki** w pozycji: *Rozwój zawodowy człowieka* (1985) przedstawił wstępny zarys teorii rozwoju zawodowego człowieka. Poszerzone i bardziej dojrzałe rozważania w tym zakresie przedstawił w pozycji: *Psychologia zawodowego rozwoju człowieka* (1998). Główne stwierdzenia Autora a zarazem prawidłowości rozwoju zawodowego człowieka brzmią następująco:

1) Rozwój zawodowy jest to ukierunkowany proces przemian w świadomości jednostki, które powstają w wyniku współzależnego oddziaływania na siebie przedmiotu i podmiotu, w poszukiwaniu swojego miejsca w podziale pracy, twórczym przekształcaniu siebie oraz swojego środowiska materialnego, społecznego i kulturalnego.

2) Zawodowy rozwój jednostki następuje w ciągu całego życia, a w jego przebiegu wyróżnia się kolejne i nieodwracalne okresy: 1) preorientacji zawodowej dzieci, 2) orientacji zawodowej młodzieży, 3) uczenia się zawodu przez młodzież, 4) pracy zawodowej dorosłych, 5) reminiscencji oraz refleksji zawodowej emerytów i rencistów.

3) Rozwój zawodowy dzieci, młodzieży i dorosłych jest stymulowany głównie przez rodzinę dziecka, szkołę ucznia oraz zakład pracy osoby dorosłej. Na każdym poziomie rozwoju stymulacja jest w większym lub mniejszym stopniu świadoma, celowa, zorganizowana, kontrolowana i odpowiedzialna. Zmierza ona do wywierania wpływu starszego pokolenia na pokolenie młode i pracodawców na pracowników, w celu podnoszenia „jakości życia zawodowego” oraz zachowania ciągłości rozwoju cywilizacyjnego.

4) Zawodowy rozwój jednostki uwidacznia się w jakościowych jej zmianach, które noszą znamiona wyników tego rozwoju, zwanych również składnikami. Zalicza się do nich: a) wiedzę i umiejętności prozawodowe dzieci, b) dojrzałość społeczno-zawodową młodzieży do trafnego wyboru zawodu i szkoły, c) sukcesy szkolno-zawodowe uczniów szkół zawodowych, d) kwalifikacje i kompetencje społeczno-zawodowe absolwentów szkół zawodowych, e) przydatność społeczno-zawodową do pracy w wyuczonym zawodzie, f) sukcesy społeczno-zawodowe młodych pracowników, g) osobowość zawodową pracowników.

---

<sup>7</sup> D.E. Super, op. cit.

5) Zawodowy rozwój człowieka jest procesem obserwowalnym, dającym się wyróżnić z wielu innych procesów życia człowieka. Proces ten można poznawać, analizować, badać oraz opisywać w kategoriach społecznych (socjologicznych), psychologicznych, pedagogicznych, ekonomicznych, prakseologicznych i filozoficznych.

6) Zainteresowania problemem zawodowego rozwoju dzieci, młodzieży i dorosłych coraz wyraźniej nasilają się i będą narastały wraz z zachodzącymi w kraju zmianami społeczno-gospodarczymi, dotyczącymi poziomu i kierunku kwalifikacji zawodowych<sup>8</sup>.

Ogólnie można stwierdzić, że wyżej podane stwierdzenia i prawidłowości ogólne dobrze oddają próbę zdefiniowania istoty tegoż rozwoju, sformułowaną przez D.E. Supera, brzmiącą:

**„Rozwój zawodowy jest to proces rośnięcia i uczenia się, któremu podporządkowane są wszelkie przejawy zachowania zawodowego. Jest to stopniowy wzrost i zmiana zdolności jednostki do określonych rodzajów zachowania zawodowego”<sup>9</sup>.**

Zygmunt Wiatrowski uznając powyższe stwierdzenia wprowadza dalej idącą ich konkretyzację przez wyróżnienie dwóch rodzajów linii rozwoju zawodowego:

1) linii rozwoju zawodowego jednostki, w której czterem etapom tegoż rozwoju przyporządkowuje okresy życia i główne właściwości działań pedagogicznych oraz wyniki w powiązaniu z pracą;

2) linii rozwoju zawodowego pracownika, związanego z okresem jego aktywności zawodowej, tj. z latami życia dorosłego i pracowniczego od 20 do 60–65 roku życia.

W przypadku linii rozwoju całościowego Autor wyróżnia etapy:

- kształcenia i wychowania przedzawodowego,
- edukacji prozawodowej,
- kształcenia zawodowego,
- aktywności zawodowej i dalszego kształcenia,

i przyporządkowuje im odpowiednie okresy życia oraz zadania.

Z kolei w przypadku linii rozwoju zawodowego pracownika, będącej rozwinięciem istoty etapu czwartego linii całościowego rozwoju, Autor ukazuje i analizuje procesy najbardziej charakterystyczne dla tego etapu:

- przygotowanie zawodowe,
- adaptację społeczno-zawodową,
- identyfikację i stabilizację zawodową,
- sukces zawodowy,
- mistrzostwo w zawodzie.

---

<sup>8</sup> K. Czarnecki, *Psychologia zawodowego rozwoju człowieka*, Kraków 1998, s. 26–28.

<sup>9</sup> D.E. Super, *Psychologia zainteresowań*, op. cit.

Odpowiednie ilustracje i szczegółowe omówienie owych „linii” Zygmunt Wiatrowski przedstawia w *Podstawach pedagogiki pracy*, do których odsyłamy Zainteresowanych<sup>10</sup>.

W świetle powyższych zapisów stwierdzić można, iż w zasadzie dysponujemy już odpowiednią teorią rozwoju zawodowego człowieka, co nie oznacza, że nie powinna być ona nieustannie wzbogacana i aktualizowana.

## **2. Zawodoznawstwo jako obszar wiedzy naukowej m.in. o prawidłowościach rozwoju zawodowego**

W odpowiednich opracowaniach teoretycznych wyczytać można, że zawodoznawstwo to nowy obszar wiedzy naukowej o wymowie interdyscyplinarnej, znajdujący się na pograniczu wielu nauk, ale bardzo silnie osadzony w strukturze problemowej pedagogiki pracy. Według T. Nowackiego głównym celem badań zawodoznawczych jest „dokładne rozpoznawanie zawodów oraz opracowywanie obrazów poszczególnych zawodów, i to w aspektach: ekonomiczno-gospodarczym, pedagogicznym, psychologicznym i socjologicznym. Główną treść opisu zawodu stanowi dokładne wyszczególnienie zadań, jakie wykonuje dany pracownik, a w związku z tym opisanie jego czynności, sprzętów, urządzeń, narzędzi, maszyn, którymi się posługuje, także umiejętności i wiedzy, które pracownik powinien posiadać, a w konsekwencji określenie przygotowania ogólnego i zawodowego<sup>11</sup>.

W świetle powyższego stwierdzić można, że istotę zawodoznawstwa stanowią badania nad zawodem i pracą zawodową. Zawodoznawstwo, będące wiedzą o zawodach, stanowi podstawę budowania charakterystyk i profili zawodowych występujących w gospodarce narodowej, przy tym umożliwia klasyfikację zawodów i specjalności, określa kierunki i programy kształcenia zawodowego oraz tworzy podwaliny orientacji zawodowej i poradnictwa zawodowego. Idąc tropem rozumowania A. Bańki można dodatkowo stwierdzić, że współczesne zawodoznawstwo stanowi skumulowaną i zaktualizowaną wiedzę o:

- 1) zawodach i związanych z nimi pracach,
- 2) metodach i strategiach badania rynku pracy,
- 3) wykonawcach jako podmiotach pracy i zawodu,
- 4) pracodawcach jako podmiotach kreujących miejsca pracy,
- 5) pracownikach jako podmiotach świadczących profesjonalną pomoc poszukującym pracy bądź zmieniającym lub wybierającym zawód,
- 6) innych podmiotach rynku pracy, jak działacze polityczni, samorządowi itp.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, wyd. 4, Bydgoszcz 2005.

<sup>11</sup> T.W. Nowacki, *Zawodoznawstwo*, Radom 1999.

<sup>12</sup> A. Bańka, *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*, Poznań 1995,

W szczególności Autor podkreśla, że aby skutecznie sterować rynkiem pracy, niezbędna jest wszechstronna wiedza we wszystkich wymienionych powyżej obszarach z perspektywy zmian cywilizacyjnych, zmian w mentalności ludzi jako podmiotów oraz zmian w metodologii zbierania informacji o rynku pracy, prognozowania zapotrzebowania na pracę i zawody, kontrolowania stanu zatrudnienia i równowagi na rynku pracy.

Z analizy rozległej już literatury wynika, że różnorodność określania obszarów wiedzy z zakresu zawodoznawstwa jest duża, niemniej jednak w kontekście przygotowania młodych ludzi do podejmowania decyzji zawodowej i edukacyjnej, zawodoznawstwo zawsze traktowane być powinno jako obszar wiedzy, który obejmuje podstawowe wiadomości o zawodach i przygotowaniu do ich wykonywania. W tym kontekście wystarczająco czytelny staje się wykres nr 1 ukazujący relacje zachodzące między pedagogiką pracy i jej znaczącymi obszarami, takimi jak zawodoznawstwo, poradoznawstwo i profesjologia. Nie trzeba przypuszczać, że Czytelnika, iż powyższe obszary wiedzy naukowej nawet bardzo silnie rzutują na współczesny kształt koncepcji rozwoju zawodowego człowieka. Kwestia, czy istnieje obiektywna potrzeba dążenia do powoływania nowych dyscyplin lub subdyscyplin naukowych, tym bardziej w sytuacji coraz szerszego i stanowczego opowiadania się na rzecz integracji w nauce i odwoływania się do rozwiązań interdyscyplinarnych?

### **3. Dotychczasowy wymiar i wartość działalności zawodoznawczej w aspekcie całościowego rozwoju zawodowego oraz dalsze zadania**

„Działalność zawodoznawcza” to nowe pojęcie w systemie pojęciowym i nawniczym pedagogiki pracy, które stanowi pochodną w stosunku do „zawodoznawstwa”; to wszelkie działania w obszarze kształcenia przedzawodowego i prozawodowego, do których w szczególności można zaliczyć wychowanie przez pracę, kształcenie ogólnotechniczne, preorientację, orientację szkolną i zawodową oraz poradnictwo zawodowe, a także edukację prozawodową. Działania te realizowane są w takich środowiskach wychowania, jak: dom rodzinny, przedszkole, szkoła ogólnokształcąca (podstawowa, gimnazjum i liceum ogólnokształcąca), liceum profilowane (zawodowo) oraz odpowiednie placówki oświatowo-wychowawcze i organizacje młodzieżowe. W szeroko pojętej działalności zawodoznawczej szczególna rola przypada orientacji, poradnictwu i doradztwu zawodowemu, chociaż wyrażana jest tendencja, aby poradnictwo zawodowe wiązać nade wszystko z sytuacjami kształcenia zawodowego i z okresem aktywności zawodowej, z kolei doradztwo zawodowe – z osobami bezrobotnymi oraz z instytucjami i organizacjami zajmującymi się zjawiskiem bezrobocia. Oznacza to, że nie można ograniczać działalności zawodoznawczej li tylko do kształcenia przedzawodowego i prozawodowego. Po prostu – jest to proces działaniowy, który można dostrzegać i rozpatrywać w różnych okresach



rozwoju zawodowego człowieka<sup>13</sup>. Teoretycznym układem odniesienia dla działalności zawodoznawczej jest zawodoznawstwo, które w wersji T. Nowackiego stanowi fundamentalną część pedagogiki pracy<sup>14</sup>. Konkretyzując dotychczasowe stwierdzenia ogólne, można przyjąć, że głównym celem tak pojmowanej działalności zawodoznawczej jest wyposażanie jednostki już od najmłodszych lat w wiedzę zawodoznawczą, która powinna w znacznym stopniu pomóc w świadomym i dojrzałym wyborze przyszłego zawodu, a także drogi prowadzącej do jego zdobycia. Działalność ta stanowi długotrwały, pedagogicznie ukierunkowany proces, którego uczestnikami są zarówno rodzice, nauczyciele, rówieśnicy, doradcy zawodu, jak i młodzi ludzie zainteresowani wyborem zawodu. Stwierdzić jednak należy, że podstawowa rola celowo organizowanej działalności zawodoznawczej przypada szkole, szczególnie gimnazjum. W programie gimnazjum w zakresie „wiedzy o społeczeństwie” przewidziano m.in. blok treściowy pod hasłem: Wychowanie do aktywnego udziału w życiu gospodarczym, w którym widnieją także zadania:

- rozbudzanie wyobraźni, pomysłowości na temat przyszłej aktywności zawodowej i gospodarczej;
- pomoc w świadomym kształtowaniu orientacji i kariery zawodowej<sup>15</sup>.

Można żywić nadzieję, że różni nauczyciele, wychowawcy i pedagodzy, a szczególnie nauczyciel edukacji techniczno-informatycznej oraz szkolny doradca zawodu dołożą wszelkich starań, aby działalność zawodoznawcza głównie w gimnazjum była wielostronna i skuteczna. Przecież to w tej szkole – w gimnazjum – następuje wybór dalszej drogi edukacyjnej oraz kształtuje się odpowiednia decyzja zawodowa, a tym samym rozpoczyna się właściwie pojęty rozwój zawodowy. Niestety, dotychczasowe wyniki tak rozumianej działalności zawodoznawczej są raczej skromne, o czym dobitnie świadczą dokonywane w latach 2002–2005 wybory dalszej drogi edukacyjnej przez absolwentów gimnazjum. Sytuację wynikową w kontekście działalności zawodoznawczej stosunkowo szeroko analizuje I. Mandrzejewska-Smól z Bydgoszczy m.in. w swojej pracy doktorskiej na temat: *Działalność zawodoznawcza w gimnazjum*<sup>16</sup>.

Stoi przed nami zadanie takiego organizowania działalności zawodoznawczej w różnych środowiskach wychowania, aby zdobywana tą drogą wiedza zawodoznawcza i kształtowane odpowiednie umiejętności oraz postawy prozawodowe w stopniu maksymalnym służyły prawidłowemu rozwojowi zawodowemu. Można przyjąć, że zasygnalizowana tylko w tym opracowaniu linia rozwoju zawodowego jednostki (szczegółowo omówiona w *Podstawach pedagogiki pracy*) ukazuje rozległe

<sup>13</sup> I. Mandrzejewska-Smól, *Działalność zawodoznawcza w gimnazjum*, praca doktorska wykonana pod kierunkiem prof. Z. Wiatrowskiego (egzemplarz w Bibliotece Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy) — patrz także „*Pedagogika Pracy*”, 2004, nr 44.

<sup>14</sup> T.W. Nowacki, *Zawodoznawstwo*, op. cit., s. 6.

<sup>15</sup> Ministerstwo Edukacji Narodowej o reformie programowej gimnazjum. *Biblioteczka Reformy* — 9, Warszawa 1999.

<sup>16</sup> Patrz także — „*Nowa Edukacja Zawodowa*”, 2005, nr 2.

możliwości i wymiary interesującego nas działania zawodoznawczego. Ale przecież wiele cennych sugestii w danym zakresie wyczytać można także w opracowaniach B. Wojtasik oraz A. Kargulowej na temat poradownictwa<sup>17</sup> jak również w na powrót upowszechnianej profesjologii.

### Zakończenie

Przedstawiłem w skrócie tylko niektóre problemy związane z całościowym rozwojem zawodowym człowieka. Okazuje się, że problematyka jest wyjątkowo rozległa, przy tym wieloaspektowa. Można też przypuszczać, że nawet w upowszechnianej ostatnio wizji świata bez pracy i zróżnicowanych zawodów<sup>18</sup> problem rozwoju zawodowego człowieka będzie nadal interesował teoretyków i praktyków z danego obszaru działaniowego. Taką potrzebę uzasadnia m.in. B. Pietrulewicz z Zielonej Góry<sup>19</sup>. Po prostu – rozwój zawodowy człowieka stanowi nieodzowną część składową ogólnie rozumianego rozwoju człowieka, co do którego – póki co – nikt nie ma odwagi wyrażać odmiennych poglądów i zajmować odmiennych stanowisk. Jest natomiast odwieczny problem nieustannego doskonalenia i wzbogacania tegoż rozwoju. Możliwe, że powoływana „do życia” profesjologia wniesie w tym nurcie możliwych rozważań i rozwiązań nowe akcenty. Przed „Problemami Profesjologii” jawi się szansa interesującej dyskusji.

Rec. W. Deluga

---

<sup>17</sup> B. Wojtasik, *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wrocław 1993; A. Kargulowa, *Przeciw bezradności — nurty — opcje — kontrowersje w poradnictwie i poradownictwie*, Wrocław 1996.

<sup>18</sup> Z. Wiatrowski...

<sup>19</sup> B. Pietrulewicz, *Pedagogika pracy a kształtowanie aktywności pracowniczej*, [w:] *Pedagogika pracy i andragogika w konstelacji europejskiej i globalnej*, pod red. Z. Wiatrowskiego, Włocławek 2005.