

Urszula Hus

Zdolności i uzdolnienia specjalne a życzenia zawodowe młodzieży

Studia Pedagogiczne. Problemy Społeczne, Edukacyjne i Artystyczne 2, 143-151

1987

Artykuł został 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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Urszula His

Instytut Psychologii UMCS w Lublinie

ZDOLNOŚCI I UZDOLNIENIA SPECJALNE A ŻYCZENIA ZAWODOWE MŁODZIEŻY

1. Wprowadzenie

Życzenia zawodowe młodzieży i związany z nimi nierozzerwalnie wybór zawodu są zagadnieniami o istotnym znaczeniu zarówno ze społecznego punktu widzenia, jak również ze względu na losy jednostki, dla której praca zawodowa jest podstawą utrzymania i zaspokojenia potrzeb.

Właściwie sprecyzowane życzenia zawodowe i zgodnie z nimi wybrany zawód są gwarancją optymalizacji rozwoju młodego człowieka, określają jego pozycję społeczną, wyznaczają kręgi towarzyskie, poziom życia materialnego i kulturalnego, aspiracje dotyczące własnej osoby i swej rodziny. Zawód wyznacza więc w znacznym stopniu drogę życiową człowieka. Dobrze wybrany zawód sprawia, że „praca staje się źródłem moralnej wartości człowieka, decyduje o jego wielkości i godności” /A. Michalik 1974/. W wyniku swej działalności i na jej podstawie człowiek stopniowo zwiększa zakres swojej wolności, zakres swego panowania nad przyrodą, tworzy swój świat kultury i cywilizacji, stając się autonomicznym twórcą samego siebie, wartością nadrzędną w świecie tworzonych wartości. Wytwory pracy przedłużają istnienie człowieka, dostarczają mu poczucia satysfakcji. A więc i problemu szczęścia ludzkiego nie można rozpatrywać w oderwaniu od pracy. Szczęście to gwarantuje jednak praca poprzedzona właściwym, zgodnym z możliwościami jednostki, wyborem zawodu.

Należy podkreślić, że wybór zawodu zarówno powyżej, jak i poniżej możliwości jednostki niesie za sobą ujemne konsekwen-

cje. W pierwszym przypadku wytwarza poczucie zagrożenia, napięcia psychiczne, niepowodzenia blokujące zaspokojenie szeregu potrzeb psychicznych jednostki, w drugim - prowadzi do niezadowolonia z powodu poczucia, iż nie wykorzystano się swych zdolności, nie zaspokoiło szeregu potrzeb, chociaż były po temu potencjalne możliwości. Sytuacje powyższe wywołują niechęć do wykonywanej pracy, utratę ambicji zawodowych i życiowych, obniżenie poziomu moralnego itd. W konsekwencji mamy do czynienia ze stratami o charakterze społecznym, moralnym, kulturalnym a nawet politycznym. Uniknięcie strat stawia przed człowiekiem poważne wymagania dotyczące wiedzy, rozważliwych poczucia odpowiedzialności i dużej dojrzałości.

2. Miejsce życzeń zawodowych w rozwoju człowieka

Podjęcie pracy /w sensie zawodowym/ rozpoczyna w życiu człowieka okres dorosłości. Zgodnie z definicją W. Szewczuka „człowiek dorosły jest sam odpowiedzialny za siebie, jest podmiotem działalności produkcyjnej, sam decyduje o swoim planie życiowym, sam musi się porać z trudnościami jego realizacji, sam odpowiada wobec społeczeństwa za swoją działalność" /W. Szewczuk 1963/.

Dorosłość nie jest jednak człowiekowi dana. Dochodzimy do niej poprzez czynny udział w procesie wymiany informacji jednostki z otaczającym światem. Owa wymiana, trwająca od pierwszych chwil życia, daje w rezultacie uporządkowane doświadczenia, stanowiące treść naszej osobowości. Duże znaczenie w kształtowaniu charakteru struktury osobowości ma, wg H. Świdy /1970/, kolejność przeżyć będących treścią doświadczeń, ponieważ przeszłość właśnie w tym następstwie czasowym, w jakim zaistniała, wchodzi jako element strukturalny w terażniejszość. A zatem na kształtowanie struktury osobowości, jej dojrzałość, większy wpływ mają doświadczenia wczesnych okresów rozwojowych.

Do doświadczeń tego typu należą życzenia zawodowe. Są one główną treścią początkowej fazy długofalowego procesu rozwojowego, przygotowującego do świadomego wyboru zawodu, a więc procesu prowadzącego do dojrzałości człowieka, do ukształtowanej osobowości.

Życzenia zawodowe towarzyszą wszystkim trzem okresom wyboru zawodu /K. Zielińska 1975/.

W pierwszym okresie wyboru zawodu, trwającym do 11 roku życia, życzenia zawodowe tworzą się na bazie fantazji. Dzieci opierając się na obserwacji i zabawowym naśladownictwie ludzi dorosłych tworzą pierwsze wyobrażenia o zawodach, określają swe życzenia zawodowe bądź też podejmują pierwsze „decyzje zawodowe”. Dominujące znaczenie dla tych najwcześniejszych życzeń i „decyzji zawodowych” mają potrzeby dziecka.

W drugim okresie wyboru zawodu podstawą życzeń zawodowych są trzy kryteria:

- Zainteresowania /11-12 r.ż./, które powodują, że w życzeniach zawodowych zjawiają się deklaracje wykonywania określonych zawodów w przyszłości oraz występuje pewne zaciekawienie zawodami, które jest jednak mało konkretne, ubogie tematycznie zmienne;

- Postrzeganie własnych umiejętności i uzdolnień /13,14,15 r.ż./. Życzeniom zawodowym w tym okresie towarzyszy wzmożona tendencja młodzieży do poznawania, zagłębiania siebie od strony tego „jaki ja jestem”, „co potrafię robić, do czego się nadaję”. Rozszerzająca się samodzielność powoduje korygowanie poprzednich wyborów zawodu, opartych tylko na zainteresowaniach;

- Wartości, jakie dana jednostka chce w życiu realizować. Życzenia zawodowe są tu podporządkowane ogólnemu planowi życiowemu, jaki dorastająca jednostka sobie tworzy, są one zmieniające bądź utrwalane w zależności od tego, jakie miejsce wśród celów życiowych zajmuje praca zawodowa.

W trzecim okresie wyboru zawodu życzenia zawodowe są wynikiem wszechstronnego badania siebie oraz przymierzania przez młodzież różnych ról zawodowych. Właśnie w tym okresie kształtują się one na podstawie wielorakich kryteriów: zdolności, zainteresowań, celów życiowych, przewidywań osobistych i społecznych korzyści z pracy danego typu. Są to kryteria różniące ludzi zarówno pod względem jakości, jak i stopnia natężenia i stanowiące o niepowtarzalnej indywidualności każdego człowieka. Wykonywanie zawodu wymaga właśnie od człowieka posiadania pewnej specyficznej struktury tych różnych właściwości tak pod względem jakości, jak i stopnia natężenia, określając tym samym

przydatność człowieka do zawodu.

3. Zdolności i uzdolnienia specjalne a życzenia zawodowe młodzieży

Życzenia zawodowe kształtują się w toku rozwoju jednostki równolegle ze wzrastającą zdolnością do samoregulacji i samorealizacji, są więc przejawem kształtowania się osobowości człowieka o specyficznym charakterze. Osobowość taką określa się mianem osobowości zawodowej. „Osobowość zawodowa jest to taki pożądaný zespół /syndrom, struktura/ cech człowieka, formowanych w procesie kształcenia zawodowego oraz rozwijających się i funkcjonujących w czasie pracy zawodowej, który zapewnia mu aktywny kontakt z materialnym i społecznym środowiskiem pracy, przyczyniającym się do jego twórczych przeobrażeń” /K. Czarnecki 1981/.

Owe twórcze przeobrażenia człowieka zakładają istnienie w strukturze osobowości właściwości psychicznych, wyróżniających się ponadprzeciętnym stopniem natężenia, umożliwiającących aktywny kontakt jednostki z otoczeniem i możliwość twórczych zachowań.

Czy każde zachowanie człowieka ma twórczy charakter? Z pewnością nie. Zgodnie z definicją Z. Pietrasińskiego twórczość jest aktywnością przynoszącą wytwory dotąd nie znane, a zarazem społecznie wartościowe /Z. Pietrasiński 1969/, istota procesu twórczego polega na burzeniu jakiegoś układu spójnego i konstruowaniu, lepszego, wartościowszego, tj. na przeorganizowaniu dotychczasowego doświadczenia człowieka /D.E. Berlyne 1969/. W. Tatar-kiewicz zaś określa twórczość jako każde działanie człowieka, wykraczające poza prostą recepcję /W. Tatar-kiewicz 1970/.

A zatem mówiąc o twórczym charakterze działalności człowieka należy za S. Popkiem przyjąć, iż „mogą one przybierać dwojaką postać: materialną w postaci konkretnego wytworu bądź też ideową jako wyobrażenie, myśl /.../ Twórczość może być z jednej strony czynnością intencjonalną i świadomą, z drugiej może być mglistą wizją, która ukonkretnia się w świadomości po uzyskaniu spójnej formy i wyrazu. Twórczość jest więc tworzeniem

wartości autonomicznych, żyjących poza momentem powstania własnym życiem, niezależnym od twórcy, może być również autokreacją, stwarzaniem swojej istoty składającej się na niepowtarzalną osobowość człowieka" /*Twórczość...*, 1982/.

W tak rozszerzonym zakresie twórczości kryje się nie tylko wynik działalności twórczej, ale również zdolności, postawy, charakterystyczne cechy człowieka, czynności i procesy, które doprowadzają do istotnych zmian w środowisku społecznym.

Co umożliwia jednostce podejmowanie twórczego działania? Za podstawowe źródło twórczych osiągnięć człowieka uznaje się jego zdolności.

Pojęcie zdolności jest bardzo złożone i różnie określane.

S. Gerstmann zdolnością nazywa „zespół czynników organicznych i związanych z nimi funkcjonalnie właściwości psychicznych, umożliwiających szczególnie sprawne wykonywanie różnorodnych czynności i bardziej skomplikowanych zadań" /S. Gerstmann 1969/.

Z. Pietrasiński wyraża pogląd, iż mówiąc o zdolnościach będziemy mieli na myśli różnice indywidualne, które sprawiają, że przy danym zasobie wiedzy i praktyki oraz w takich samych warunkach zewnętrznych i przy równej motywacji jedni ludzie sprawniej niż inni wykonują dane czynności, w tym także szybciej uczą się nowych rzeczy /Z. Pietrasiński 1969/. Autor dodaje jednak, że nikt dzisiaj nie neguje treningu, szkolenia, motywacji, ale także bodaj nikt nie wierzy w możliwości uzyskania przez wszystkich równie wyśrubowanych rezultatów pod wpływem odpowiedniego ćwiczenia.

Zdolności stanowią więc potencjalne możliwości opanowania jeszcze nie przyswojonych wiadomości, nawyków i umiejętności, kształtowania ich oraz uzyskiwania powodzenia w działalności.

Wśród zdolności ludzkich wyróżnia się zdolności ogólne /inteligencję/ i uzdolnienia specjalne. Ogólne mają charakter globalny i przejawiają się podczas uczenia i pracy, uzdolnienia specjalne decydują o poziomie wykonania jakiegoś rodzaju działania, zależą od zaangażowania człowieka w poszczególnych specyficznych dziedzinach działalności.

Każdy zawód albo grupa zawodów wymagają określonych zdolności. Są to uzdolnienia do danego zawodu. W uzdolnieniu do da-

nej działalności jedne zdolności odgrywają rolę dominującą, inne pełnią funkcję pomocniczą. Człowiek może również posiadać zdolności, które mogą utrudniać lub wręcz uniemożliwiać wykonywanie danego zawodu. Podobnie ma się sprawa przy braku zdolności dominujących, np. brak zdolności do szybkiej reakcji na bodźce raczej wyklucza jednostkę od pracy w zawodzie lotnika czy operatora linii automatycznej, chociaż w zawodzie mechanika precyzyjnego powolność realizacji jest cechą pożądaną. Brak natomiast zdolności pomocniczych może być na ogół rekompensowany innymi, choć tolerancja niektórych zawodów jest pod tym względem bardzo ograniczona.

Zdolności rozumiane jako ponadprzeciętny stopień natężenia właściwości psychicznych mogą dotyczyć różnych stron psychiki człowieka. Można by więc, idąc za francuskim autorem G. Sinoirem /G. Sinoir 1955/, mówić o zdolnościach psychologicznych, motorycznych, fizycznych i fizjologicznych, zdrowotnych, charakterologicznych itp. W tym znaczeniu o przydatności zawodowej decydowałaby wyłącznie pewna struktura zdolności, oczywiście poza posiadaniem odpowiednich wiadomości i umiejętności zawodowych. Przeważnie jednak pojęcie „zdolność” ogranicza się do właściwości, i to głównie ze sfery poznawczej.

Do zdolności należy więc zdolność ogólna, czyli inteligencja ogólna przejawiająca się w operowaniu myśleniem symbolicznym, pojęciami abstrakcyjnymi, rozumieniem związków i stosunków itp. Rola inteligencji ogólnej w działalności zawodowej jest obecnie istotna ze względu na coraz bardziej wzrastającą intelektualizację zawodów robotniczych, zacieranie się różnic między zawodami fizycznymi i umysłowymi oraz konieczność kształcenia ustawicznego w niektórych zawodach. Istotna rola inteligencji ogólnej wynika również z faktu, że życzenia zawodowe młodzieży rodzą się i są realizowane w ogólnej mierze poprzez naukę w szkole i opanowywanie wiadomości teoretycznych.

Inteligencja ogólna nie stanowi jedyne i wystarczającego kryterium zdolnościowego przy krystalizowaniu się życzeń zawodowych. Wszystkie zawody wymagają bowiem jeszcze uzdolnień specjalnych. Tylko ktoś obdarzony podstawowymi choćby uzdolnieniami muzycznymi otrzyma wstęp na teren muzyki, a pewna szczególna wrażliwość plastyczna pozwoli komuś innemu stać się malarzem,

rzeźbiarzem itp. Ale również taki zawód, jak mechanik, wymaga uzdolnień specjalnych, np. zdolności przestrzegania form, wyobraźni przestrzennej, zdolności rozumienia zasad współdziałania poszczególnych części maszyny czy tzw. uzdolnień mechanicznych.

Uwzględnianie uzdolnień specjalnych przy kształtowaniu się życzeń zawodowych jest sprawą bardzo złożoną. Przede wszystkim dlatego, że na skutek rozwoju nauki, techniki, technologii produkcji zmienia się stale treść i charakter pracy ludzi, powstają też nowe zawody i specjalizacje, a tym samym zmieniają się wymagania w zakresie uzdolnień.

Z drugiej strony zmienia się człowiek i jego zdolności. Dzieje się to między innymi dzięki twórczej postawie człowieka, umożliwiającej poznawanie rzeczywistości nie tylko przez jej percepcję, ale i przetwarzanie. Pełne przetwarzanie umożliwia dorosłość, której główną treścią są zinterioryzowane życzenia zawodowe uwzględniające możliwości człowieka, tkwiące głównie w zdolnościach, a przejawiające się w pracy zawodowej.

Zdolności, głównie specjalne, wysuwają się na czoło czynników sprzyjających kształtowaniu życzeń zawodowych młodzieży między innymi dlatego, że:

- są wykształcalne, co świadczy o plastyczności natury człowieka,
- masowe zawody uwzględniają dużą tolerancję co do wymaganych zdolności,
- istnieje możliwość zrekompensowania zdolności w wielu zawodach,
- w każdym zawodzie występuje wiele stanowisk wymagających różnych zdolności.

Zdolności są więc swoistą przepustką do wielu dziedzin ludzkiej działalności.

4. Zadania dla szkoły w zakresie kształcenia życzeń zawodowych

Ponieważ kształcenie życzeń zawodowych ma charakter procesu rozwojowego, dlatego istotne wydają się zadania dla środowisk wychowawczych /głównie szkoły/, stymulujących rozwój młodego człowieka. Do zadań tych winny należeć:

- wykrywanie indywidualnych zdolności i skłonności uczniów, ich rozwijanie i utrwalanie oraz na tym tle rozwijanie zamiłowań zawodowych; sposoby realizacji tego zadania wiążą się ze stosowaniem w nauczaniu metod aktywnych, zajęć fakultatywnych oraz dowolnych prac ucznia pod kierunkiem nauczyciela;
- indywidualne konsultacje z uczniami w celu pełniejszego poznawania przez nich siebie i ustawiania dalszego rozwijania ich zdolności;
- informacja zawodowa dla uczniów i rodziców od strony wymaganych zdolności, cech charakteru, warunków pracy w zawodzie itp.
- stała obserwacja ucznia prowadzona w różnych etapach jego rozwoju i w różnych sytuacjach szkolnych;
- kształtowanie postaw dotyczących pracy, życia społeczeństwa, samego siebie, swoich możliwości zapewniających powodzenie w życiu i pracy.

Realizacja wyżej zasygnalizowanych przykładów zadań wynika z ogólnej zasady rozwoju - podmiotowości rozumianej przede wszystkim jako identyfikacja z własnym działaniem.

Podmiotowość odgrywa szczególną rolę w procesie kształtowania życzeń zawodowych i wyboru zawodu. Ona warunkuje aktywność człowieka w tworzeniu perspektyw rozwoju i w procesie samorealizacji, które uzależnione są od indywidualnych, uwarunkowanych środowiskowo predyspozycji człowieka, rozwijanych w toku nauczania i wychowania.

Dzięki podmiotowości, twórczemu uczestnictwu wychowanka w procesie wychowania, działalność związana z życzeniami zawodowymi dzieci i młodzieży jest przez nich silnie przeżywana. Przyczynia się to do podwyższania poczucia własnej wartości i zapewnia autentyczny i pełny rozwój w toku działalności wytwórczej podczas pracy.

B i b l i o g r a f i a

BERLYNE D.E., Struktura i kierunek myślenia. Warszawa PWN 1969, s. 391.

- CZARNECKI K., Ukierunkowanie zawodowe człowieka. Katowice UŚ 1981, s. 36.
- GERSTMANN S., Psychologia. Warszawa PZWS 1969, s. 167.
- KĘPINSKI A., Melancholia. Warszawa PZWL 1974.
- MICHALIK A., Praca jako wartość moralna. Warszawa 1974, s.13.
- PIETRASIŃSKI Z., Myślenie twórcze. Warszawa PZWS 1969, s.10-11.
- POPEK R., Próby wykrywania uzdolnień plastycznych u młodzieży szkół średnich /nie opublikowana praca doktorska/ Lublin UMCS 1975.
- SINOIR G., L'orientation professionnelle. Paris 1955, s. 7.
- SZEWCUK W., Psychologia człowieka dorosłego. Wyd. 2, Warszawa WP 1963, s. 40-41.
- ŚWIDA H., Osobowość jako problem pedagogiki. Wrocław Ossolineum 1970, s. 109.
- TATARKIEWICZ W., Historia filozofii. Tom 1, Warszawa PWN 1970.
- Twórczość w procesie rozwoju i wychowania dzieci i młodzieży, pod red. S. Popka, Lublin UMCS 1982, s. 5.
- ZIELIŃSKA K., Preorientacja zawodowa w szkole. Zeszyt 11. System wychowawczy szkoły podstawowej, Warszawa-Poznań PWN 1975, s. 7.