

Michał Pindera, Piotr Kowolik

Współczesne oblicza zawodu człowieka

Problemy Profesjologii nr 1, 41-51

2008

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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Michał Pindera

Piotr Kowolik

WSPÓŁCZESNE OBLCZA ZAWODU CZŁOWIEKA

Streszczenie

W artykule autorzy podejmują się analizy zawodu w wielu aspektach. W pierwszej części dokonano analizy pojęć i istoty zawodu. W dalszej części analizowano zawód jako wartość osobistą, cel życia społecznego, składniki osobowości i wyznacznik sukcesów życiowych jednostki. W końcowej części autorzy odnoszą się do relacji kariery zawodowej i zawodu.

THE CONTEMPORARY IMAGE OF HUMAN VOCATION

Summary

The authors in the paper attempts to analyse the vocation in many aspects. In the first part the analysis of different subjects and the issue of vocation are made. Furthermore vocation is analysed as the personal value, the goal of social work, personality characteristic and human success factor. Finally the authors refer to the vocational career and vocation itself.

Zawód jest systemem czynności wykorzystującym skłonności i zdolności pracownika. Od pracownika wymaga się odpowiednich kwalifikacji, zdobywanych w kształceniu w systemie szkolnym i pozaszkolnym, wpływającym na rozwój osobowości zawodowej i potrzebę permanentnego doksztalcania się i doskonalenia. Zawód ma wpływ na rozwój procesów poznawczych, na kształtowanie odpowiedzialności pracowniczej, tworzenie moralności i kultury zawodowej.

Zawód jest to wartość, którą młody człowiek pragnie osiągnąć ze względu na własny rozwój oraz miejsce w życiu społeczno-zawodowym ludzi dorosłych, a człowiek dorosły zawód posiada, wykonuje, szanuje, ceni lub też deprecjonuje.

Zawód człowieka

Termin *zawód* jest różnie definiowany i posiada wiele pojęć pochodnych, bądź wyrażenie z nim związanych, jak np. *wykształcenie zawodowe, kwalifikacje, uprawnienia, zawody unikalne, zawody wolne* itp.

Termin ten jest definiowany jak:

- „*umiejętność wykonywania pracy w danej dziedzinie; fachowe, stałe wykonywanie jakiejś pracy w celach zarobkowych, fach, specjalność*” (Słownik języka polskiego, 1999, s. 915);
- „*zbiór umiejętności i związany z nim zasób wiedzy (wykształcenie) oraz kompetencji zawodowych (zawód wyuczony); zawód powstały w wyniku specjalizacji i społecznego po-*

- działu pracy, wykonywany stale, okresowo (sezonowo) lub dorywczo, jest zazwyczaj podstawowym źródłem dochodu i utrzymania jednostki*" (Olechnicki, Załęcki, 1997, s. 256);
- „*aktywność lub zespół aktywności podejmowanych w celu zarabiania na życie*" (Reber, 2000, s. 877);
 - „*profesjonalna działalność, z której czerpie się środki do życia*" (Sillamy, 1995, s. 336);
 - „*wykonywanie zespołów czynności społecznie użytecznych, wyodrębnionych na skutek podziału pracy, wymagających od pracownika odpowiedniej wiedzy i umiejętności, warunkujących wykonanie zadań zawodowych, powtarzanych systematycznie i będących źródłem utrzymania dla pracownika i jego rodziny. Zawód jest podstawą prestiżu i pozycji społecznej pracownika*" (Nowacki, 2004, s. 287).

E. Goźlińska i F. Szlosek (1997, s. 142) podają, że pojęcie „zawód” jest definiowane przez Międzynarodowe Biuro Pracy w Genewie, „*jako rodzaj wykonywanej pracy przez jednostkę. Zawód to wyuczone, odpłatne pełnienie czynności służbowych, stanowiących wyodrębnioną funkcję w gospodarce opartej na podziale pracy*”.

Zawód posiada dwa podstawowe aspekty: obiektywny oraz subiektywny. „Obiektywny aspekt zawodu zasadza się na przyporządkowaniu czynności zawodowych określoneemu zakresowi życia gospodarczego, społecznego i kultury”. „Subiektywny aspekt zawodu wskazuje na związek wykonywanych czynności zawodowych z osobowością wykonującego, osobistymi umiejętnościami pracownika, wykonywaniu zadań świadomie i dobrowolnie przyjętych lub przynajmniej wewnętrznie akceptowanych w dążeniu do dłuższego wykonywania zadań” (Nowacki, Korabiowska-Nowacka, Baraniak, 1999, s. 305).

Termin zawód można definiować z punktu widzenia różnych nauk:

- *z filozoficznego* „jest częścią egzystencjalistycznych doświadczeń jednostki wynikłych z uczestnictwa w zorganizowanym procesie osvajania natury i użytkowania jej praw”;
- *z ekonomicznego* „jest wydzielonym przez podział pracy układem czynności, wykonywanym przez dłuższy czas i zapewniającym środki utrzymania oraz otwierającym przed pracownikiem drogę awansów i uzyskania coraz bardziej odpowiedzialnych stanowisk, przede wszystkim w ramach zawodu”;
- *z socjologicznego* jest to „podział pracowników na różne grupy i kategorie, stanowi podstawę zarówno do wejścia w „świat pracy”, a więc zadań i odpowiedzialności, jak i w rozliczne grupy społeczne, wykonujące lub związane z podziałem zawodowym. Przynosi więc pracownikowi bogate styczności społeczne, wprowadza w zwyczaje i normy postępowania właściwe dla odpowiednich grup zawodowych, jest jedną z głównych przyczyn stratyfikacji społecznej, ale także źródłem obyczaju, nazewnictwa, godności zawodowej i statusu społecznego pracownika”;
- *z pedagogicznego* „jest wydzielonym w procesie pracy systemem czynności, wymagających od pracownika kwalifikacji, zdobywanych w kształceniu w systemie szkolnym lub pozaszkolnym, wywołującym rozwój osobowości zawodowej, potrzebę nieustannego doskonalenia się i doskonalenia. Zawód wprowadza w świat odpowiedzialności pracowniczey, tym samym ma bezpośredni wpływ na tworzenie moralności i kultury zawodowej”;

- z *psychologicznego* „jest systemem czynności wykorzystujących skłonności i zdolności pracownika.. Czynności zawodowe wpływają na kształtowanie się osobowości, na postępowanie wobec ludzi i otoczenia pozaludzkiego, na rozwój procesów poznawczych, przebieg życia emocjonalnego i rodzaj kolejnych faz rozwojowych osobowości” (Nowacki, 1999, s. 75-85).

Charakterystycznymi cechami każdego zawodu jest to, że: istnieje w nim wyraźny związek działania praktycznego z umysłowym; istnieje nierozzerwalny związek pracy ze światem wartości ludzkich; jest głównym kryterium „przydziału” miejsca człowieka w podziale pracy; wyznacza pozycje pracownika w hierarchii społecznej; jest istotnym czynnikiem zainteresowań i aktywności człowieka; jest wyznacznikiem społecznych kontaktów międzypracowniczych; jest czynnikiem integracji i solidarności zawodowej pracujących; wyznacza pułap i kierunek zawodowego rozwoju osobowości; jest czymś więcej niż wykształcenie; jest często głównym czynnikiem rozwoju zdolności twórczych.

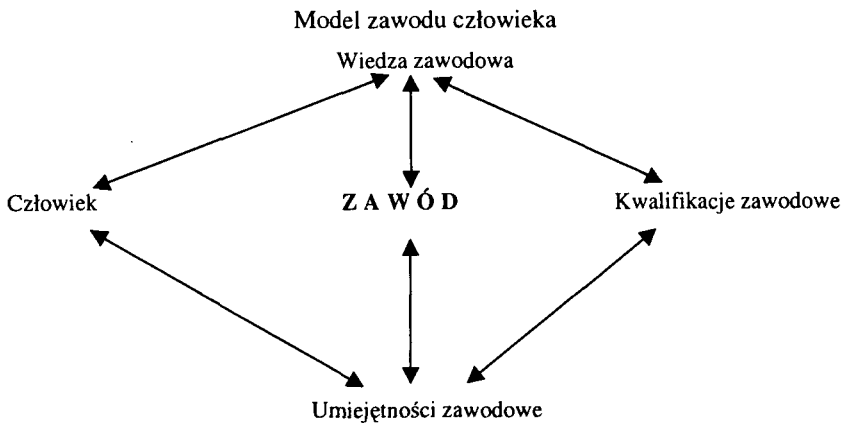
Inną definicję zawodu ujmowaną w kategoriach wartości do życia, rozwoju i działania człowieka jest to „określona wartość dla człowieka, którą stara się osiągnąć, która jednocześnie dynamizuje, ukierunkowuje i reguluje jego rozwój, życie, zachowanie się i działanie” (Czarnecki, 2006, s. 111).

Biorąc pod uwagę cytowane definicje zawodu uważamy, że „*zawód człowieka jest to jego przygotowanie kierunkowe oraz uprawnienia do wykonywania określonych czynności zawodowych, wynikających ze społecznego podziału pracy ludzkiej*” (Czarnecki, 2006, s. 35).

Zawód człowieka obejmuje samego człowieka, jego *wiedzę kierunkową*, jego *umiejętności kierunkowe oraz formalne kwalifikacje zawodowe* przez, które należy rozumieć *uprawnienia* do wykonywania określonego rodzaju pracy zawodowej (Michalewska, Kowolik, 2003, s. 28) (Schemat 1).

Z chwilą utraty pracy zawodowej cechy te przestają istnieć dla bezrobotnego, tracą swoją wartość, a bezrobotny – sens życia (Czarnecki, 1998, s. 30-35).

Schemat 1



Źródło: K.M. Czarnecki, Psychologia zawodowej pracy człowieka. Sosnowiec 2006, s. 35.

Z zawodem i pracą zawodową człowieka wiążą się mocno i wyraźnie określone kwalifikacje zawodowe. „Przez kwalifikacje rozumie się zarówno poziom wykształcenia zawodowego, jak i zdolności, takie jak inteligencja ogólna, właściwości psychofizjologiczne związane z funkcjami organów zmysłowych i mięśni oraz zdolności specjalne, takie jak pamięć liczb, wyobrażenia przestrzenna, uwaga, zdolności techniczne itp.” (Tomaszewski, 1965, s. 29).

Przyjmując kryterium podziału pracy i zawodów, w tym również kwalifikacji zawodowych, wyróżnia się trzy ich składniki:

- społeczno-moralne,
- zdrowotne i fizyczne,
- zawodowe – w ścisłym tego słowa znaczeniu.

Kwalifikacje *społeczno-moralne* związane są z ideowością, rodzajem ustroju społecznego, z wychowaniem i światopoglądem pracowników, ich postawami obywatelskimi wobec pracy, ich stosunkiem do pracy, motywacją, przeświadczeniem dotyczącym wartości. Nie decydują one bezpośrednio o rozwiązywaniu określonych zadań, ale odgrywają dużą rolę w organizowaniu społecznego procesu pracy i mogą rozstrzygać o jego powodzeniu. Są to więc kwalifikacje konieczne, choć niewystarczające.

Kwalifikacje *zdrowotne i fizyczne* związane są z obciążeniem organizmu określonym rodzajem pracy. Słabe zdrowie wyklucza wykonywanie niektórych zawodów i prac fizycznych. Sprzyjają uzyskaniu sukcesów zawodowych, ale nie gwarantują rozwiązania zadań na stanowisku pracy.

Właściwymi kwalifikacjami *zawodowymi* są układy umiejętności wsparte odpowiednią wiedzą. Tak rozumiane kwalifikacje obejmują umiejętności motoryczne i umysłowe, wiedzę teoretyczną i praktyczną, wiedzę o skutecznych działaniach i samo działanie. Ważnym składnikiem kwalifikacji jest sfera osobowościowa człowieka, a głównie jego układ motywacyjny (Nowacki, 1979, s. 30 i dalsze).

Kwalifikacje społeczno-zawodowe, ujmowane całościowo, składają się z kwalifikacji częściowych, do których zaliczamy:

- *fizyczne i zdrowotne* – jako potencjalny poziom energii i zdrowia,
- *psychiczne* – jako poziom zdrowia psychicznego i ogólnej sprawności umysłowej,
- *społeczno-moralne i polityczne* – jako wyznaczniki postaw obywatelskich wobec zawodu, zadań oraz państwa i narodu,
- *ogólnohumanistyczne* – jako wyraz współzycia, współdziałania oraz współodpowiedzialności za życie własne i innych,
- *zawodowe, specjalistyczne* – jako teoretyczne i praktyczne przygotowanie do określonego rodzaju działań skutecznych (Czarnecki, 2001, s. 32).

Kwalifikacje społeczno-zawodowe zawsze trzeba rozpatrywać jako proces, i jako wynik. Pewne składniki kwalifikacji zawodowych człowiek „posiada w sobie”, np. zdrowie fizyczne i psychiczne, natomiast niektóre z nich musi „sam w sobie” ukształtować, w odpowiednich warunkach, czasie i sytuacjach, jak np. wiedzę i umiejętności zawodowe, postawę i przekonania prozawodowe, aspiracje zawodowe.

Biorąc pod uwagę wyróżnione składniki kwalifikacji zawodowych, trzeba określić ich rolę i znaczenie w zależności od formalnoprawnego poziomu ich posiadania. Należy również pamiętać o tym, że znaczna liczba różnorodnych prac i czynności jest wykonywana przez ludzi nie posiadających formalnych kwalifikacji zawodowych. Możemy zatem mówić o zróżnicowanych kwalifikacjach formalnych oraz rzeczywistych.

Zawód jako wartość osobista

Wszystkie zawody znane ludziom ukształtowały się w procesie wielu podziałów pracy, jakie pojawiły się i pojawiają nadal na przestrzeni rozwoju człowieka. Istniejące w danym społeczeństwie zawody są ściśle określone przez jego rozwój cywilizacyjny oraz uzupełniają się w procesie kształtowania się danej cywilizacji. Pojawiają się nowe i znikają wcześniej istniejące zawody.

Społeczeństwo zgodnie ze swoimi aspiracjami, możliwościami i potrzebami określa miejsce i rolę danego zawodu oraz rangę i znaczenie w społecznym podziale pracy. Z kolei wybrany zawód określa miejsce i rolę każdego człowieka w społeczeństwie.

Współcześnie każdy zawód nakłada na jednostkę określone obowiązki oraz stawia duże wymagania, wynikające z rozległych społecznych potrzeb współczesnego życia, odznaczającego się wysoką specjalizacją i zapotrzebowaniem na specjalistów o wysokich kwalifikacjach jako podstawowego ogniwa postępu naukowo – technicznego i społecznego (Dybek, 2000, s. 77). Każdego zawodu trzeba się uczyć, trzeba go zdobywać w szkole lub zakładzie pracy.

Zawód współcześnie staje się zawodem w pełnym tego słowa znaczeniu, jeśli po odpowiednim przygotowaniu teoretycznym i praktycznym potwierdzamy, weryfikujemy go z dłuższą praktyką, jeśli jest wykonywany w określonym czasie i jeśli stanowi podstawowe źródło egzystencji człowieka. Zawód to określona wartość dla człowieka przez, którą współcześnie na ogół uznaje się zależność tej wartości od człowieka i jego potrzeb, lecz także i od właściwości samego przedmiotu, na które może się składać suma włożonej kwalifikowanej pracy, artyzmu, umiejętności technicznych i in. Wartościowanie zmienia się zależnie od przemian życia społecznego i kultury, jednakże w obrębie względnie trwałych układów społecznych podlega pewnej obiektywizacji.

Praca ludzi w określonych zawodach jest czynnikiem twórczym. Jest źródłem moralnej wartości człowieka, decyduje o jego godności ludzkiej. W wyniku swej twórczej działalności pracownik zwiększa stopniowo zakres swojej wolności, swego panowania nad przyrodą. Tworzą swój świat kultury człowiek staje się autonomicznym twórcą samego siebie i wartością nadrzędną w świecie tworzonych społecznie wartości.

Zawód realizowany podczas wykonywania określonej pracy dostarcza pracownikowi satysfakcji zawodowej czyli zadowolenia i radości z wykonywanej pracy i osiągniętych wyników oraz własnej wartości (Pindera, 1992, s.48).

Okres uczenia się zawodu to czas „inwestowania w siebie” po to, aby ta inwestycja mogła przynieść osobistą satysfakcję, a otoczeniu określone korzyści. Istotne jednak w tym jest określenie swojego miejsca w społecznym podziale pracy. Absolwent szkoły (uczelni) może powiedzieć sobie i najbliższym, że zrealizował pomyślnie swój plan, który wcześniej nakreślił. Ma prawo czuć się dorosłym, potrzebnym i kompetentnym do realizacji określonych zadań i czynności produkcyjnych, usługowych lub twórczych. Ma również prawo do ustawicznego doksztalcania się i doskonalenia, rozwijania i pogłębiania swoich zainteresowań.

Praca jest przede wszystkim podstawowym źródłem życia człowieka, wartość jej wykracza daleko poza aspekt materialny. Jest ona określoną formą historyczną samorealizacji istoty człowieka. Umożliwia mu rozwijanie jego własnych zdolności, daje szansę twórczego działania i poczucia wspólnoty z innymi.

Dla różnych ludzi różne aspekty pracy posiadają decydujące znaczenie. Dla jednych jest to rodzaj wykonywanych czynności, szansa awansu zawodowego, tj. przejście na wyższe stanowisko lub uznanie za wykonywaną pracę w danym zawodzie; dla innych środowisko społeczne pracy, stosunki z przełożonymi i kolegami; dla jeszcze innych – pieniądze, prestiż zawodu lub zajmowanym stanowiskiem (Pindera, 2001).

Osiągnięcia zawodowe stanowią wyniki pracy, jakie pojawiają się w trakcie jej wykonywania, a przez to pracownik przedłuża swoje istnienie, nadając mu sens i wartość, a co za tym idzie problemu szczęścia ludzkiego nie można rozpatrywać w oderwaniu od wykonywanego zawodu.

Zawód realizowany podczas wykonywanej pracy jest nie tylko źródłem zdobywania środków do życia, ale stanowi on źródło człowieczeństwa.

Poczucie własnej wartości kształtuje się poprzez:

- sukcesy zawodowe (pozytywne osiągnięcie w pracy zawodowej, pomyślny jej wynik), jakie odnosimy w naszej aktywności zawodowej, związanej z rozwiązywaniem problemów w pracy;
- sukcesy w realizacji zadań zawodowych i współprzyczynianiu się do realizacji celów zakładu pracy;
- kulturę osobistą (sposoby postępowania, metody działania, myśli, pojęć, poglądów i wytworów działania, które mogą być często nieznane innym ludziom) i akceptowany przez otoczenie sposób bycia;
- kulturę zawodu (czyli kulturę zbiorową i cywilizację ogólnie pojętą oraz kulturę osobistą i wreszcie wszystko to, co jest specyficzne dla wykonywania zawodu);
- konfrontację pomysłów z rozwiązaniami organizacyjnymi lub negatywnymi w zakładzie pracy (Pindera, 2007, s. 127).

Zawód jako cel życia społecznego

Ważnym składnikiem ukierunkowanego uczenia się jest uczenie się życia społecznego. Społeczny podział pracy, zadań i czynności zawodowych wymaga społecznego współ-

działania rozumianego jako proces wykonywania czynności zawodowych, ale w kooperacji przy jednoczesnej współpracy i współzależności z innym pracownikiem lub grupą (załogą) biorącą udział w realizacji sprecyzowanych już zadań produkcyjnych, usługowych czy twórczych. Współzależność czynności zawodowych jednego pracownika i czynności zawodowych innego pracownika lub grupy ludzi, a także wzajemne porozumienie i zrozumienie dotyczące wykonywanych czynności stanowią istotne elementy współdziałania oraz współpracy i wzajemnej pomocy. Człowiek nie jest wyizolowaną jednostką pracującą, lecz członkiem określonego zespołu, załogi. Musi się więc uczyć życia w zespole, życia społecznego. W razie potrzeby musi nieść pomoc kolegom i współpracownikom. Uczenie się życia społecznego nie jest procesem łatwym, w jego przebiegu nie brak powikłań. Jego skuteczność uzależniona jest od wielu warunków. Nauczyć się życia społecznego to nauczyć się oceniać sprawiedliwie siebie, innych oraz zachodzące relacje: ja – inni, ja – ty, ja – on, ja – oni, ja – my, oni – ja. Człowiek uczy się życia społecznego przez całe swoje życie rodzinne, w szkole (uczelni) i w miejscu pracy.

Największe możliwości odegrania zasadniczej roli w procesie wychowania społeczeństwa ma zakład pracy. Jest on instytucją, która w sposób długotrwały, bezpośrednio i pośrednio oddziałuje na ludzi. Tak długo trwający wpływ ma ogromne znaczenie na kształtowanie osobowości. Ludzie zmieniają miejsca pracy, nie pracują, poszukują pracy, są bezrobotni, w związku z postępem techniki i technologii oraz przeobrażeniami społeczno – gospodarczymi.

Musimy pamiętać, że jednostka przychodzi do zakładu pracy już w pewnym stopniu ukształtowana. Poprzez wpływ innych środowisk, różnych dla różnych jednostek, poprzez dziedziczenie mamy w zakładzie pracy do czynienia z konglomeratem rozmaitych osobowości, różnie się zachowujących. Ponadto możemy stwierdzić, że długoletnie poddawanie się oddziaływaniom pewnego środowiska również kształtuje osobowość jednostek, co w efekcie końcowym prowadzi do ich ujednolicenia (Kowolik, 1998).

Każdy człowiek zajmuje określone miejsce w społeczeństwie, a tym samym w społeczności zawodowej. Ludzie przywiązani są do swoich tytułów zawodowych (np. informatyk, ekonomista); naukowych (np. profesor, doktor) i służbowych (np. dyrektor, prezes). Sama wartość zawodu jako wyznacznika miejsca w społeczeństwie wynika stąd, że zawody różnią się między sobą. Zawód daje prawo do określonej, społecznie uznawanej aktywności, a w systemie społecznym jest kompleksem nie tylko określonych czynności technicznych, ale i przypisanej danemu zawodowi roli społecznej. Z tego wynika fakt, że przedstawiciele poszczególnych zawodów różnią się między sobą ze względu na jego specyfikę, poziom wykształcenia, sytuację materialną, zainteresowania, konsumpcję, rolę i pozycję w społeczeństwie. Ostatnie lata przyniosły radykalne zmiany w ocenie miejsca poszczególnych zawodów w świadomości społecznej. Niektóre zawody zaliczyć można do zawodów awansujących w hierarchii, np. pracownik budowlany, informatyk. Osoby pracujące, w niektórych zawodach straciły swoją pozycję, np. rzemieślnicy, kadra oficerska, duchowni, pracownicy umysłowi. Stabilną pozycję i prestiż zawodu czyli uznanie społeczne zawodu w podziale pracy ludzkiej zachowały zawody, np. sędzia, lekarz, pracownik naukowy. Całokształt przemian

w świadomości społecznej pracowników spowodowało spadające znaczenie takich zawodów jak, np. hutnik, górnik, rolnik, itp.

W dotychczasowej rzeczywistości na polskim rynku pojawiły się zawody do tej pory nie znane, nie uprawiane – zawody nowe, np. menedżer, informatyk, makler giełdowy, ochroniarz. Pozycja społeczna oznacza położenie społeczne jednostki. Z pozycji jaką pracownik zajmuje w systemie społecznym wynika określona rola społeczno – zawodowa.

Aspiracje zawodowe są to dążenia do osiągnięcia wysokich kwalifikacji zawodowych lub też wysokich wyników w pracy. Aspiracje zawodowe należą do istotnych czynników motywacyjnych ludzkiego działania. Są one wyrazem dążeń, nadziei i pragnień nadających życiu człowieka określony kierunek. Rozwój jednostki powoduje krystalizację aspiracji w postaci planu życiowego, tj. wewnętrznie spójnego systemu celów, które człowiek zamierza osiągnąć w wyniku świadomego działania.

Miejsce zawodu w hierarchii społecznego prestiżu ulega ciągłym zmianom, w związku z rozwojem techniki i wprowadzaniem nowych technologii, następuje zanik jednych zawodów i powstawanie w ich miejsce innych. Wybór zawodu zależy od preferowania określonych wartości, co ma duże znaczenie społeczne, gdyż późniejszy stosunek do pracy i zawodu kształtowany jest w dużym stopniu przez realizację oczekiwań jakie wcześniej pracownik wiązał z charakterem pracy.

Praca, związana z wykonywanym zawodem jest przede wszystkim źródłem utrzymania pracownika, tj. egzystencji oraz zapewnia mu określoną pozycją społeczną, dając możliwość zaspokojenia wielu potrzeb.

Zawód jako składnik osobowości

Problematyka osobowości zawodowej wypływa z sytuacji zróżnicowanych i bardzo często krańcowo różnych poglądów dotyczących osobowości człowieka.

Zdaniem K. Czarnieckiego (1998, s.154) *osobowość zawodowa „jest to taki pożądaný zespół (syndrom, struktura) cech człowieka, formułowanych 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”*

Szczególny akcent położony jest na aktywność człowieka w materialnym i społecznym środowisku oraz w sytuacjach pracy. Zachowanie młodego pracownika jest skoncentrowane na takich dziedzinach działalności, które umożliwiają przysposobienie do aktywnego i twórczego przeobrażenia swojego środowiska i samego siebie.

Z treści definicji wynika, że akcentowane są nie tylko cechy instrumentalne, wspomagające skuteczne działania zawodowe, ale również cechy prospołeczne oraz społeczne człowieka jako pracownika i obywatela państwa.

Osobowość zawodowa jest to szczególna warstwa osobowości człowieka pracy, która jest celowo, świadomie, planowo i systematycznie kształtowana w procesie uczenia się zawodu i pracy, i która najbardziej uwidacznia się w zachowaniach pracowniczych.

Głównymi składnikami osobowości zawodowej są:

- wiedza zawodowa (ogólnozawodowa i specjalistyczna);
- umiejętności, sprawności, przyzwyczajenia i nawyki pracy;
- zainteresowania i zamiłowania zawodowe;
- zdolności, uzdolnienia i talenty zawodowe;
- postawa społeczno – zawodowa;
- motywacja kształcenia się (doskonalenia) zawodowego i pracy.

Przejawami zewnętrznymi osobowości zawodowej są takie czynniki, jak: pomysłowość, pracowitość, dokładność, systematyczność, wytrwałość, zaufanie do siebie, odpowiedzialność, zdyscyplinowanie, cierpliwość, obowiązkowość, uspołecznienie, duma zawodowa, odwaga. Tak pojmowana osobowość stanowi główny cel i zadanie pracy każdego zakładu pracy. Zakład pracy ma za zadanie dalsze rozwijanie i doskonalenie tych cech osobowości.

Osobowość zawodowa stanowi tę warstwę osobowości człowieka pracy, która podlega celowemu, świadomemu, planowanemu i systematycznemu kształtowaniu w procesie szkolnym, która ujawnia się w jego prozawodowych oraz prospołecznych zachowaniach w zakładzie pracy i poza nim. Osobowość zawodowa stanowi pewnego rodzaju *wizytówkę (sztyld)* pracownika, informującą jego otoczenie, kim on jest z zawodu, do jakiej grupy pracowniczej należy i co robi.

Zawód jako wyznacznik sukcesów życiowych

Mówiąc o zawodzie mamy na myśli pewien system czynności lub prac, wewnętrznie spójny, skierowany na wytwarzanie jakichś przedmiotów lub usług zaspokajających określone potrzeby. Elementami składowymi pojęcia zawód są:

- czynności (system) lub prace oparte na określonej wiedzy i umiejętnościach, skierowanych na wytworzenie pewnego przedmiotu lub usług zaspokajających szeroko pojęte potrzeby ludzkie;
- systematyczny lub trwały charakter wykonywania tych prac;
- traktowanie tych czynności jako podstawy ekonomicznego bytu pracownika;
- kształtowanie się w wyniku tych czynności i wynikających z nich konsekwencji – prestiżu zawodu i pozycji społecznej pracownika (Stankiewicz, 1999, s. 152).

W zakładzie pracy spotykamy ludzi preferujących różne wzory zachowań zawodowych. Jedni pracują z nadzieją na sukcesy zawodowe, inni w oczekiwaniu na pozytywne wyniki swojej pracy; jeszcze inni spoglądają na swoją zawodową działalność z punktu widzenia tego, co mają zrobić, tj. pod kątem samego wyniku, są często zaskoczeni wynikiem, który doprowadził ich do sukcesu (Kowolik, 1991).

Z problematyką sukcesów życiowych związane są następujące orientacje:

- **orientacja w kierunku motywacji** (gdzie głównymi reprezentantami byli uczeni – C. Cofer, M. Appley, D. McClelland, J. Atkinson, A. Maslow, C. Hall, J. Brown) – rozumienie sukcesu jako zrealizowanie wyznaczonego przez siebie i innych celu (wyniku) posiadającego określone cechy jest interesujące dla pracodawców i pracowników. Wzrost poziomu motywacji osiągnięć w warunkach pracy związany był z określonym celem, który oznaczał zwiększenie wydajności pracy i zwiększenie zarobków,
- **orientacja w kierunku zadowolenia** (F. Friedlander, X. Gliszczyńska, F. Herzberg, B. Mausner, R. Peterson, L. Porter, D. Super, D. Riesman) – podstawowym założeniem tej orientacji jest twierdzenie o istnieniu związku między wzrostem zadowolenia pracowników a wzrostem ich wydajności,
- **orientacja w kierunku znaczenia pracy jako wartości** (D. Dobrowolska, N. Anderson, W.A. Jadow, J. Tulska, M. Jarosińska, A. Wallis) – praca stanowi wartość samodzielną. Sens jej polega na realizacji własnych zdolności, na wyrażaniu samego siebie w sposób twórczy, czy też na samej aktywności, której rodzaj nie ma znaczenia, przy czym dużą rolę odgrywa tu społeczny kontekst pracy (Łukaszewicz, 1979, s. 39-51).

Sukces zawodowy jest to symbol – nagroda wyrażająca potwierdzenia przez innych osiągniętego celu, jakim jest wysoki wynik (Łukaszewicz, 1979, s. 60).

Kariera jako strukturalna własność zawodu

Mianem *kariera zawodowa* określamy to co chce się osiągnąć na drodze zawodowej. Inaczej mówiąc jest to postępowanie, osiąganie kolejnych poziomów rozwoju zawodowego i związanych z nimi profitów.

Zdaniem T. Nowackiego (2004, s. 93) *kariera zawodowa* to: „przechodzenie jednostki od pozycji niższej cenionych do pozycji wyższej cenionych w danym społeczeństwie; przebieg pracy zawodowej człowieka w ciągu jego życia, wyznaczony ścieżką awansową w zawodzie lub przechodzeniem do innego rodzaju pracy”.

Kariera zawodowa może być rozumiana w znaczeniu:

- *podmiotowym*, tj. jako strukturalna własność zawodu np. kariera nauczyciela (studenta uczelni kształcącej nauczycieli, nauczyciel stażysta, kontraktowy, mianowany, dyplomowany, dyrektor, wizytator, kurator, minister aż do emerytury);
- *podmiotowym*, kariera jako własność jednostki a nie zawodu. Podejście to jest szerszym ujęciem zakładającym, że jest to sekwencja pozycji związanych z zatrudnieniem, ról, aktywności i doświadczeń zdobywanych przez jednostkę w trakcie całego życia. Kariera ma dłuższy horyzont czasu niż wybór zawodu i wykonywanie zawodu (Bańka, 2004, s. 13).

Karierę należy odnosić do całego życia zawodowego człowieka. Oznaczać będzie historię zatrudnienia, uwzględniającą poziom zajmowanych stanowisk, treść pełnionych funkcji, zdobyte kompetencje, osiągnięcia i sukcesy z pełnieniem tych funkcji. Kariera w tym przypadku będzie drogą jaką przechodzi człowiek w rozwoju zawodowym, tzn. jest to ukie-

runkowany proces przemian świadomości człowieka, które powstają w wyniku oddziaływania na siebie przedmiotu i podmiotu, w poszukiwaniu swojego miejsca w podziale pracy, twórczym przekształcaniu siebie i swojego środowiska (Krause, 2006, s. 147).

Dynamiczne przemiany zaznaczające się na rynku pracy, wymuszają na człowieku początku XXI wieku realizację w praktyce idei uczenia się przez całe życie, które będzie celem jednostkowym i społecznym czyli podejściem autotelicznym i komercyjnym. Uczenie się przez całe życie stanowi strategię edukacyjną osób dorosłych poprzez kształcenie przedzawodowe, prozawodowe, zawodowe i ustawiczne (Kwiatkowski i in., 2007, s. 16).

Literatura

1. Bańka A., (2004), Jak wykorzystywać teorie naukowe we współczesnym doradztwie karier – aktualizacja teorii osobowości, rozwoju człowieka i karier z perspektywy integracji transkulturowej, Warszawa.
2. Czarniecki K., (1998), Psychologia zawodowego rozwoju człowieka, Kraków.
3. Czarniecki K.M., (2001), Podstawy psychologii pracy, Kraków.
4. Czarniecki K.M., (2006), Profesjologia – nauka o zawodowym rozwoju człowieka, [w:] Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Seria: Pedagogika Nr 1, red. R. Cibor. Sosnowiec.
5. Czarniecki K.M., (2006), Psychologia zawodowej pracy człowieka, Sosnowiec.
6. Dybek H., (2000), Doradztwo metodyczne i doskonalenie zawodowe nauczycieli, Kraków.
7. Goźlińska E., Szlosek F., (1997), Podręczny słownik nauczyciela kształcenia zawodowego, Radom.
8. Kowolik P., (1991), Osiągnięcia edukacyjne uczniów zdolnych szkół zawodowych. „Szkoła Zawodowa”, nr 10.
9. Kowolik P., (1998), Adaptacja zawodowa nauczycieli klas początkowych a doradztwo metodyczne, [w:] Adaptacja młodego nauczyciela w zawodzie, red. T. Wróblewska, Łowicz.
10. Krause E., (2006), Modele (przebiegu) kariery zawodowej człowieka, „Problemy Profesjologii”.
11. Kwiatkowski S.M., Bogaj A., Baraniak B. (2007), Pedagogika pracy, Warszawa.
12. Łukaszewicz R., (1979), Wyznaczniki kształtowania sukcesów zawodowych, Wrocław.
13. Michalewska M.T., Kowolik P., (2003), Kompetencje nauczycieli w reformowanej szkole, Katowice.
14. Nowacki T., (1979), Podstawy dydaktyki zawodowej, Warszawa.
15. Nowacki T.W., (1999), Zawodownawstwo, Warszawa.
16. Nowacki T.W., (2004), Leksykon pedagogiki pracy, Radom-Warszawa.
17. Nowacki T.W., Korabiowska-Nowacka K., Baraniak B. (1999), Nowy słownik pedagogiki pracy, Warszawa.
18. Olechnicki K. Załęcki K., (1997), Słownik socjologiczny, Toruń.
19. Pindera M., (1992), Społeczno-pedagogiczne czynniki adaptacji zawodowej pracowników w przemyśle hutniczym, Katowice.
20. Pindera M., (2001), Doskonalenie i dokształcanie zawodowe nauczycieli, „Nauczyciel i Szkoła”, nr 1-2.
21. Pindera M., (2007), Doskonalenie zawodowe nauczycieli przedszkoli w Polsce, [w:] Teoretyczni a metodyczni zasady rozkwitu pedagogicznej oświaty: pedagogiczna majstermist, twórczist, technologii, red. N. Niczkało, APN. Charkow.
22. Reber A.S., (2000), Słownik psychologii, Warszawa.
23. Sillamy N., (1995), Słownik psychologii, Katowice.
24. Słownik języka polskiego (1999), tom 3, R-Z, Warszawa.
25. Stankiewicz L., (1999), Słownik organizacji i kierowania w oświacie, Toruń.
26. Tomaszewski T., (1965), O porównywalności zawodów, [w:] Socjologia zawodów, red. A. Sarapata, Warszawa.

Recenzent: Z. Wołk