

Małgorzata Krawczyk-Blicharska

Pedagog pracy – profesja przyszłości

Studia Pedagogiczne. Problemy Społeczne, Edukacyjne i Artystyczne 19,
111-122

2010

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.

Pedagog pracy – profesja przyszłości

Occupational educator – profession of the future

Wprowadzenie

Pokolenia egzystujące w erze, w której wszystko stało się możliwe – erze, gdzie na jednym biegunie znalazła się informacja, komunikacja, technika i technologia, na drugim zaś mobilność, szybkość, zmiana, ryzyko, brak bezpieczeństwa, często bezradność oraz nieumiejętność przystosowania – sytuują człowieka pośrodku przestrzeni nieograniczonych alternatyw i kreacji własnej przyszłości.

Późna nowoczesność otworzyła przed człowiekiem wielorakie możliwości podejmowania dowolnie wybranych stylów życia oraz sposobów samorealizacji. Jednocześnie te same warunki stały się podstawą do wykluczeń, wykorzenienia, izolacji, tłumienia poczucia własnej wartości oraz indywidualnego „ja”. Ponadto przyczyniły się do ograniczania autonomii i podmiotowości [Giddens 2001]. Społeczności egzystujące w świecie, jakiego nie знаły poprzednie pokolenia, swoją przeszłość będą uzależniały od umiejętności przyswajania, przystosowywania, dokonywania wyborów oraz uczenia się w ciągu całego życia [Dryden, Vos 2003, s. 35].

Obraz świata, w którym żyje współczesny człowiek bardzo się zmienił, dlatego też konieczne było zmodyfikowanie zadań i miejsca tych, którzy o nim uczą i dla niego wychowują. Stworzenie nowego, aktualnego bilansu kompetencji pedagoga pracy realizującego zadania edukacyjne w społeczeństwie wiedzy stało się podstawą niniejszej rozprawy.

Działalność zawodowa jako dominujący przejaw aktywności człowieka

A. Giddens twierdził, że człowiekowi potrzebny jest dziś zupełnie odmienny od dotychczasowych sposobów realizacji samego siebie, inna „polityka życia”. Politykę tę określał polityką samorealizacji, jej trzonem były

wizje i postawy prowadzące do podmiotowych decyzji życiowych. Samorealizacja jest dążeniem do równowagi między szansą a ryzykiem, natomiast przebieg życia to seria przejść z wyboru lub z konieczności, z utratą albo z ryzykiem łącznie. Ten nowy samorozwój powinien bazować na refleksji jako zdolności człowieka do świadomego, opartego na wiedzy rozpatrywania własnych decyzji życiowych w skali jednostkowej i zbiorowej, w egzystencjalnym wymiarze zysków i strat ludzkiego losu oraz jakości życia dzisiejszych i następnych pokoleń [Giddens 2001, s. 292 i nast.].

Samorealizacja stała się podstawową formą aktywności człowieka i wyrażania siebie. Jest ona również siłą napędową w rozwoju zawodowym, tworzeniu dobra jednostkowego i zbiorowego oraz zmienianiu świata wokół. U podstaw samorealizacji leży edukacja przyjmująca za podstawę rozwoju odpowiedzialne uczestnictwo jednostek i wspólnot, umożliwiającą każdemu człowiekowi decydowanie o swoim losie, aby mógł przyczynić się do własnej ewolucji oraz społeczeństwa i świata w którym żyje [Delors 1998, s. 79]. Zdaniem J. Wilsz: „W dzisiejszej dobie umiejętność dawania sobie rady w skomplikowanej, dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości wymaga od człowieka aktywności, która powinna być ustawicznie doskonalsza” [Wilsz 2009, s. 333].

Jeśli działalność zawodowa ma uruchomić procesy kreacyjne i samorozwajowe, musi to być aktywność własna ujawniająca się w wyniku samodzielnych decyzji, których wyznacznikiem stały się optymalizacja i realizacja. Analizując aktywność zawodową człowieka można wyróżnić dwa jej rodzaje:

- aktywność przejawiającą się w zachowaniach odtwórczych – replikacyjnych,
- aktywność przejawiającą się w zachowaniach twórczych – innowacyjnych [Schulz 1990].

Jednostka podczas realizacji replikacyjnych zadań zawodowych może jedynie osiągnąć mistrzostwo wykonawcze, czyli profesjonalizm i perfekcjonizm, polegający na uruchomieniu i doskonaleniu zespołu uzdolnień odtwórczych. Ten wymiar dominuje w układzie odniesienia – ja pracownik. Natomiast efektem działań drugiego typu może być nowatorstwo przejawiające się w innowacyjności, racjonalizatorstwie oraz postępie, dzięki uruchomieniu i udoskonalaniu uzdolnień twórczych. Takie postawy określały przestrzeń aktywności w układzie odniesienia – ja pracownik, ale stały się dominantą w układzie odniesienia – ja pracodawca, kreator własnej aktywności zawodowej.

Ważnym elementem w rozwoju aktywności zawodowej, bazującej na zachowaniach twórczych i innowacyjnych jest kształtowanie postaw przedsiębiorczych, których pierwotnym wyznacznikiem stała się proaktywność. Według

A. Bańki osoby proaktywne przejawiały inicjatywę zmieniania, kreowania, tworzenia przyszłości, podejmowały samodzielne działania sprawcze, niezależne od nikogo i niczego, w wyniku których dokonały się przemiany w środowisku społecznym i w środowisku pracy. Inicjatywa takich osób wykraczała poza zakres standardowych obowiązków i nie ograniczała się tylko do zainicjowania zmiany, ale przekształcała się w zaangażowanie doprowadzające je do satysfakcjonującej finalizacji [Bańka 2005, s. 11].

Zachowania proaktywne i przedsiębiorcze mogą być wrodzoną dyspozycją bazującą na jednostkowych cechach osobowościowych, ale też umiejętnością nabytą w drodze kształcenia i rozwijania tej sprawności. Według J. Wilsz:

Przedsiębiorczość jest najczęściej rozumiana jako ważna cecha działań człowieka charakteryzującego się aktywnymi postawami, umiającego podejmować samodzielne decyzje, współpracować z ludźmi, przekonywać ich do własnych pomysłów i posiadającego umiejętność innowacyjnego myślenia i działania [Wilsz 2009, s. 344].

Natomiast Z. Pietrusiński opisywał przedsiębiorczość jako inicjatywę podejmowania nowych działań pod wpływem impulsu lub pomysłu i zdolności do ponoszenia nieuniknionego ryzyka [Pietrusiński 1996, s. 98].

Zdaniem T. Gruszewskiego, ludzie są bardziej przedsiębiorczy od innych, jeśli:

- przejawiają zdolności i gotowość do podejmowania inicjatywy,
- posiadają umiejętność podejmowania decyzji w sytuacjach braku pełnej informacji i godzenia się na ryzyko,
- nie boją się brać na siebie obowiązków wymagających długotrwałego wysiłku,
- przejawiają zdolność rozumienia potrzeb rynku, ich prognozowania i wyprzedzania,
- posiadają zdolność implikowania informacji z różnych dziedzin,
- posiadają cechy przywódcze i umiejętności kierowania zespołem ludzkim [Gruszewski 1994, s. 75].

Zachowania przedsiębiorcze stały się w dzisiejszych czasach kluczowym wyznacznikiem aktywności człowieka w sferze zawodowej. Aktywność ta ma określony kierunek i cel, któremu podporządkowany został jej przebieg. W odniesieniu do sfery zawodowej im bardziej interesujący jest cel działalności pracownika, tym silniej motywuje go i zaciekawia.

Analizując powyższy przejaw działania dorosłej, pracującej jednostki należy jeszcze zwrócić uwagę na kilka jego aspektów:

- działanie wywołane przymusem ekonomicznym,
- działanie motywowane obowiązkiem człowieka wobec siebie i społeczeństwa,
- działanie, którego podłożem stała się potrzeba identyfikacji i tożsamości,
- działanie wyznaczające miejsce człowieka w społeczeństwie warunkowane prestiżem społecznym,
- działanie umożliwiające tworzenie więzi i kontaktów społecznych,
- działanie określające wymiary samorealizacji i kreacji własnego życia [Furmanek 2006, s. 169].

Jeśli potraktować pracę zawodową jako aktywność wywołaną przymusem ekonomicznym będzie ona wyrażała jednowymiarowy, instrumentalny stosunek człowieka do pracy, którego główną przesłanką stało się uzyskanie niezbędnych dóbr materialnych i ekonomicznych. Aktywność skierowana wyłącznie na doraźne korzyści w dłuższej perspektywie czasu może przybierać formy wykluczające i degradacyjne.

Natomiast działanie zawodowe rozpatrywane jako obowiązek jednostkowy i zbiorowy determinuje przeświadczenie, że człowiek przez pracę powinien okazywać swoją przydatność osobową i społeczną. Wykonywanie obowiązków i zadań pracowniczych w sposób solidny i odpowiedzialny utrwaliło przekonanie o przydatności i mistrzostwie dającym satysfakcję. Potrzeba szacunku dla siebie jako kompetentnego i solidnego pracownika motywuje do podejmowania wysiłku doksztalcania i doskonalenia zawodowego. Personalistyczny obraz pracy wyrażany w przekonaniu, że jest to szczególna forma aktywności człowieka ukierunkowana zarówno na doskonalenie siebie, jak i zewnętrznej rzeczywistości, wskazywał, że ludzie, którzy potrafią to zrozumieć i zaakceptować, przyjmują bazujący na wartościach system postaw wobec pracy.

Z każdym zawodem wiąże się układ wymagań i prestiż roli społecznej. Od pracy zawodowej człowiek oczekuje nie tylko satysfakcji, ale również możliwości samorealizacji i odkrywania własnych potencjałów twórczych. Uwarunkowane jest to dążeniem każdego człowieka do odkrywania w pracy samego siebie, swoich mocnych cech.

Możliwości twórcze będą miały szansę rozwoju tylko wtedy, gdy człowiek będzie podmiotem w działaniu. Wtedy może on podejmować racjonalne decyzje, a nie kierować się emocjami. Wolne wybory są uwarunkowane rozpoznaniem sytuacji, jej prawidłowym odczytaniem i zrozumieniem. Im pełniejsze rozumienie siebie, własnych możliwości oraz ograniczeń, jak też rozumienie obiektywnych zjawisk rzeczywistości, tym podejmowane decyzje będą

korzystniejsze. Praca zawodowa umożliwiającą samorealizację będzie terenem aktywności życiowej jednostki, wyrażania siebie, możliwością realizacji własnych celów i dążeń.

Działalność zawodowa jest sposobem wyrażania siebie i tworzenia własnego życia. W świecie niepewnego jutra wzrasta znaczenie pracy jako czynnika względnego bezpieczeństwa. Celem każdego człowieka powinno być stworzenie sobie życia, którego częścią będzie przestrzeń zawodowa. Ta forma aktywności zmienia nie tylko rzeczywistość wokół, ale również osobę samego wykonawcy. Dynamizuje jej cały potencjał, kształtuje wolę, charakter, zainteresowania, wpływa na samoocenę i możliwości kreacji. Dzięki niej jednostka i zbiorowość uczą się życia i współdziałania. Działalność zawodowa kształtuje więzi społeczne i system wartości oraz stanowi podstawę samorealizacji i uspołecznienia. Wyzwała inicjatywę, twórczą aktywność, przynosi satysfakcję, ponadto decyduje o wykorzystaniu możliwości rozwojowo-życiowych człowieka.

Pedagog pracy w edukacyjnym świecie „dziś” i „jutra”

Zdaniem W. Dróżki globalne przemiany kulturowe odsłoniły, zdecydowanie odmienny od wszystkich poprzednich, nowy kontekst społeczny, który w zupełnie innym świetle ukazał rzeczywistość, w tym również współczesną edukację, szkołę, wychowanie i pracę nauczyciela [Dróżka 2008, s. 42]. Szybko zmieniająca się rzeczywistość społeczno-edukacyjna zrodziła potrzebę nowego typu nauczyciela. Wychowawca – „pedagog jutra” powinien być reprezentantem gruntownej wiedzy, postaw etycznych oraz doświadczenia społeczno-życiowego. Ważne jest by wprowadzał w świat wartości, wyzwał aktywność i motywację uczącego się do samodzielnego działania oraz kształcenia ustawicznego, a przez to wspomagał rozwój człowieka i rozumienie otaczającej rzeczywistości. Działanie pedagogiczne powinno być skierowane ku kulturze i społeczeństwu przyszłości oraz kształtowaniu jednostkowych i zbiorowych postaw aktywnościowych.

Szkoła tylko wówczas będzie kompleksowo wprowadzała ucznia w społeczeństwo jutra i powodowała sprawne w nim poruszanie się, jeśli wdroży nowe podejście do kwestii nauczania i uczenia się.

Łatwość dostępu do informacji i wiedzy powoduje, że rola nauczyciela jako ich „dostawcy” się marginalizuje. Priorytetowym zadaniem profesjonalnie przygotowanego pedagoga stało się pomaganie przy wyborach. Nauczyciel

powinien być mentorem, przewodnikiem i doradcą uczącego się w poszukiwaniu efektywnych dróg zdobywania wiedzy oraz samokształcenia i samorozwoju.

Pedagog charakteryzujący się samodzielnością i kompetencją myślową powinien mieć przekonanie, że jego praca skierowana jest na przyszłość oraz nieśie odpowiedzialność za obecne i następne pokolenia oraz za ich umiejętność radzenia sobie z życiem. Ta świadomość powinna motywować go do ciągłego rozwoju.

H. Kwiatkowska stwierdziła, że:

zawód nauczycielski należy do tych profesji, w których nie można określić końcowej postaci kwalifikacji. Rozwój wpisuje się w zawód, czego konsekwencją jest to, że nic na pewno nie można w sposób nieproblematyczny rozstrzygać. Nikt, znający materię rzeczy, nie powie nam, że należy działać na pewno tak, a nie inaczej. Prace nauczyciela charakteryzuje niedookreślenie, dynamiczna zmienność zdarzeń, dlatego nie poddaje się ona łatwej formalizacji [Kwiatkowska 2005, s. 149].

Zdaniem S. Wołoszyna [1995, s. 7]: „Wiedza nauczyciela, powinna służyć nie tylko profesjonalizacji wykonywanego zawodu, ale przede wszystkim rozwijaniu własnej osobowości, doskonaleniu własnego życia wewnętrznego”.

Analizując nową rolę nauczyciela we współczesnej przestrzeni edukacyjnej należy przyjąć, że rozwój osobowości jest podstawą rozwoju zawodowego, a pożądane zmiany jakościowe w pracy szkoły możliwe są tylko dzięki osiągnięciu pożądanych zmian w pracy samego nauczyciela.

W poszukiwaniach nowoczesnych i profesjonalnych wizji zawodu nauczyciela ważną rolę odgrywa refleksyjność. Zdaniem W. Dróźki:

jest ona pojmowana jako cecha osobowości oraz kompetencji zawodowych, oznaczających zdolność nauczyciela do namysłu nad działaniem pedagogicznym, nad praktyką nauczania i wychowania. Tak pojęta refleksyjność ma sprzyjać ujawnianiu się oraz rozwojowi osobowości i indywidualności nauczyciela oraz nabywaniu przez niego własnej, osobistej wiedzy praktycznej [Dróźka 2008, s. 28–29].

Obecnie jednak od nauczyciela wymaga się więcej, a mianowicie, że będzie kształtował osobowość, aktywizował postawy działania i praktyczne oraz umiejętności uczenia się w ciągu całego życia również wśród swoich uczniów.

Nauczyciel powinien być zdolny do posługiwania się w działaniu zarówno wiedzą obiektywną – teorią naukową, jak i własnym doświadczeniem praktycznym – wiedzą „oddolną”, ukazującą zależności zjawisk jednostkowych i lokalnych. Takie wyposażenie intelektualne nauczyciela jest niezbędne, jeśli ma on odgrywać rolę tłumacza trudnego i pełnego powikłań współczesnego

i przyszłego świata w sposób pełny i profesjonalny [tamże, s. 29]. Na tym tle pojawiły się nowe wizje i perspektywy działań dla pedagoga pracy łączącego w sobie zadania z zakresu doradztwa zawodowo-życiowego oraz promowania postaw przedsiębiorczych.

Tradycyjne ujęcie profesji pedagoga pracy przedstawił Z. Wiatrowski, określając ją w trzech znaczeniach: potocznym, profesjonalnym i naukowym. W znaczeniu potocznym:

będzie nim każdy nauczyciel szkoły ogólnokształcącej i zawodowej, każdy pracownik trudniący się w zakładzie pracy działalnością dydaktyczno-wychowawczą, każdy rodzic oraz każdy organizator różnych prac, który bierze udział – świadomie lub nieświadomie – w realizacji zadań dotyczących wychowania przez pracę, do pracy, w procesie pracy [Wiatrowski 2005, s. 474].

W znaczeniu profesjonalnym pedagog pracy jest:

pracownikiem prowadzącym działalność pedagogiczną, legitymującym się specjalnym wykształceniem w zakresie pedagogiki pracy i dyscyplin z nią związanych oraz zajmującym odpowiednie do posiadanych kwalifikacji stanowisko pracy, tj. stanowisko pedagoga pracy [tamże].

Natomiast pedagogiem pracy w ujęciu naukowym będzie pracownik naukowy zajmujący się problemami pracy i badaniami w tym zakresie.

W szerokim ujęciu przestrzeń działalności pedagoga pracy implikuje wokół czterech dużych obszarów problemowych: kształcenia i wychowania przedzawodowego, kształcenia prozawodowego, kształcenia zawodowego i kształcenia ustawicznego dorosłych. Z kolei ujęcie wąskie będą wyznaczały szczegółowe zadania oscylujące wokół:

- orientacji, poradnictwa i doradztwa zawodowego,
- usytuowania szkoły zawodowej i kształcenia zawodowego w zreformowanym systemie edukacyjnym,
- kwalifikacji i kompetencji pracowniczych absolwentów szkół zawodowych,
- zatrudnienia, pracy i bezrobocia rozpatrywanych w wersji nie tylko ekonomicznej,
- adaptacji, identyfikacji i stabilności zawodowej,
- kształcenia ustawicznego pracowników,
- podmiotowości pracowniczej w procesie pracy,
- zagrożeń i patologizacji pracy,
- wartości pracy i kształtowania postaw pracowniczych [Wiatrowski 2005, s. 20].

Implikatorem powyższych obszarów i zadań stała się edukacyjna przestrzeń kształcenia i wychowania przez pracę, do pracy i w procesie pracy, co wiąże się z planowym działaniem w zakresie budowania jednostkowej kariery zawodowej w ciągu całościowego procesu aktywności.

Nowoczesne spojrzenie na edukacyjną rolę pedagoga pracy we współczesnym świecie stawia go w rzędzie specjalistów łączących w swej pracy trzy wymiary działań:

- działania związane z doradztwem całościowym (doradztwo edukacyjne, zawodowe i społeczne),
- kształtowanie postaw w zakresie uczenia się przez całe życie i planowania rozwoju zawodowego,
- promowanie postaw przedsiębiorczych w zakresie samozatrudnienia.

Powyższe wymiary wyznaczyły priorytetową przestrzeń działania, która stała się podstawą do wyznaczenia nowego, aktualnego bilansu kompetencji pedagoga pracy. Nowe ujęcie zadań służyłoby wyposażeniu jednostek w umiejętności społeczne, komunikacyjno-interpersonalne, adaptacyjne, mobilnościowe, przedsiębiorcze, a także umiejętności poszukiwania pracy i tworzenia indywidualnych form zatrudnienia.

Podstawę wdrożeniową powyższego pakietu określają następujące wyznaczniki:

- objęcie młodzieży i dorosłych systemem działań informacyjno-edukacyjnych, zwiększających wiedzę na temat wejścia na rynek pracy i skutecznej tam adaptacji, wymogów pracodawców wobec pracowników, zawodów przyszłości oraz nowych form pracy i zatrudnienia,
- organizowanie działań z zakresu aktywnych form poszukiwania pracy,
- promowanie działań podwyższających kwalifikacje i kompetencje pracownicze,
- animowanie i rozwijanie postaw samokształceniowych i samorealizacyjnych,
- wspieranie postaw w zakresie przedsiębiorczości i samozatrudnienia,
- kreowanie współpracy z pedagogiem pracy, doradcą zawodowym i pracodawcami.

Treści edukacyjnego pakietu kompetencyjnego wdrażanego przez pedagoga pracy powinny promować i kształtować m.in:

- budowę pozytywnego obrazu siebie (pozytywne myślenie, samowiedza),
- samoświadomość (mocne strony – atuty, atrybuty i walory; charakterystyka typu osobowości),
- komunikację werbalną i niewerbalną w nawiązywaniu pozytywnych relacji międzyludzkich (budowanie relacji interpersonalnych, rela-

- cji partnerskich; mowa ciała – pierwsze wrażenia, sposoby mówienia, odczytywanie znaków, budowanie porozumienia, sztuka prezentacji, rozmowa z pracodawcą),
- podejmowanie aktywności zawodowej (sztuka motywowania, sposoby poszukiwania pracy, sporządzanie dokumentacji aplikacyjnej potrzebnej przy zatrudnieniu, metody utrzymania pracy),
 - doskonalenie umiejętności kontrolowania stresu (uczenie pozytywnych form radzenia sobie ze stresem bez środków uzależniających, nieskuteczne sposoby obniżania napięcia, techniki skutecznej relaksacji),
 - rozwój umiejętności porozumiewania się (dyskusja konstruktywna i destrukcyjna; rodzaje argumentacji – argumentacja racjonalna, emocjonalna, sztuka wyjaśniania, argumentacja jednostronna, dwustronna, nieuczciwa, sztuka przemawiania),
 - rozwój umiejętności rozwiązywania konfliktów i negocjowania (techniki aktywnego słuchania, techniki rozwiązywania konfliktów, techniki negocjacyjne),
 - sposoby korzystania z informacji o rynku pracy (analiza informacji medialnych o ofertach pracy – ogłoszenia prasowe, radiowe, telewizyjne, internetowe itp., zapoznanie z instytucjami i organizacjami edukacyjnymi działającymi na rzecz kształcenia ustawicznego, zapoznanie z ofertą szkoleniową w zakresie podwyższania i zmian kwalifikacji, konstruowanie ogłoszeń do prasy, dawanie ogłoszeń),
 - zakładanie własnej działalności gospodarczej – samozatrudnienie (biznesplan, tworzenie stowarzyszeń, obciążenia fiskalne, rozliczenia podatkowe),
 - pozyskiwanie środków z funduszy unijnych (tworzenie projektu, wypełnianie generatora wniosku, tworzenie budżetu, pozyskiwanie środków na założenie własnej firmy).

Powyższe działania będą kształtowały sprawność budowania pozytywnego obrazu siebie, zaradności życiowej, wzmocnienia własnej wartości i samoświadomości oraz aktywnego przewycięzania problemów. Ponadto będą uczyły zasad autoprezentacji i rozmowy z pracodawcą, podejmowania indywidualnych działań w zakresie przedsiębiorczości oraz tworzenia własnych miejsc pracy. Wymienione umiejętności to kanon kompetencji kluczowych, które zdaniem A. Bogaja są „niezbędne każdej osobie do: samorealizacji i rozwoju osobistego, przyjmowania aktywnej postawy obywatelskiej, osiągania integracji społecznej i zatrudnienia” [Bogaj 2007, s. 61].

Pakiet kompetencyjno-rozwojowy wdrażany przez pedagoga pracy w dużym zakresie będzie się przyczyniał do wyrównania szans zawodowych mło-

dzieży i osób dorosłych wkraczających i adaptujących się na rynku pracy, a także w znacznej mierze do rozwoju i stymulowania ich zaradności życiowej, aktywności własnej oraz zachowań przedsiębiorczych. Ponadto będzie wpływał na modyfikowanie kwalifikacji i kompetencji oraz wypracowanie wysokiego poziomu motywacji do rozwoju w ciągu całego życia.

Zakończenie

Najtrudniejszym, a zarazem najważniejszym zadaniem edukacji w erze informatyzacji i zmiany jest kształtowanie człowieka jako kreatora własnego rozwoju, tak aby programował permanentną i twórczą pracę nad samym sobą. Edukacyjne priorytety zadaniowe w tym zakresie będą obejmowały przede wszystkim przygotowanie człowieka do twórczego uczestnictwa w cywilizacji, rozwoju zawodowym, budowaniu pozytywnego stosunku do siebie i świata, kreacji jednostkowej kariery, do działań na najwyższym poziomie własnych możliwości. Taka postawa to wyznacznik rozwoju osobowości aktywnej, mobilnej, otwartej intelektualnie, zaangażowanej w zjawiska życia zawodowego i społecznego oraz podejmującej wyzwania edukacyjne na przestrzeni całego życia.

W dzisiejszej dobie umiejętność dawania sobie rady w skomplikowanej, dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości wymaga od człowieka aktywności, która powinna być ustawicznie doskonalsza. Dlatego też koniecznością stało się, by człowiek od najmłodszych lat wzrastał w atmosferze, która będzie sprzyjała, m.in. kształtowaniu postaw proaktywnościowych, prozawodowych i proprzedsiębiorczych. Wychowanie i praca będą skuteczne, gdy staną się procesem koniecznym i ciągłym, ukazującym pozytywne walory, ale również zagrożenia i patologie wpływające z działania zawodowego.

Od pedagoga pracy oczekuje się, aby jego pakiet kompetencyjnych zadań umożliwił rozumienie i orientację we współczesnym świecie, zarówno w przestrzeni społecznej, jak i zawodowej oraz prowokował i aktywizował twórcze inspirowanie w zakresie jednostkowego rozwoju życiowego.

BIBLIOGRAFIA:

- Bańka A., 2005, *Proaktywność a tryb samorealizacji. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynników Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze*, Poznań–Warszawa.

- Bogaj A., 2007, *Człowiek w środowisku pracy*, w: *Pedagogika pracy*, red. S. M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, Warszawa.
- Borowska A., 2004, *Kształcenie dla przyszłości*, Warszawa.
- Day C., 2004, *Rozwój zawodowy nauczyciela*, Gdańsk.
- Delors J., 1998, *Edukacja jest w niej ukryty skarb*. Raport Międzynarodowej Komisji do Spraw Edukacji dla XXI wieku, Warszawa.
- Dryden G., Vos J., 2003, *Rewolucja w uczeniu*, Poznań.
- Dróżka W., 2008, *Generacja wielkiej zmiany. Studium autobiografii średniego pokolenia nauczycieli polskich 2004*, Kielce.
- Furmanek W., 2006, *Zarys humanistycznej teorii pracy*, Warszawa.
- Gelpi E., 2006, *Przyszłość pracy*, Warszawa.
- Giddens A., 2001, *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Warszawa.
- Gruszewski T., 1994, *Przedsiębiorca w teorii ekonomii*, Wrocław.
- Kwiatkowska H., 2005, *Tożsamość nauczycieli*, Gdańsk.
- Kwiatkowski S. M., Bogaj A., Baraniak B., 2007, *Pedagogika pracy*, Warszawa.
- Nowacki W. T., 2008, *Praca ludzka. Analiza pojęcia*, Radom.
- Schulz R., 1990, *Teoretyczne podstawy twórczości pedagogicznej*, Warszawa.
- Pietrusiński Z., 1996, *Przedsiębiorczość a mądrość*, w: *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, t. 3, red. S. A. Witkowski, Wrocław.
- Wiatrowski Z., 2005, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz.
- Wiatrowski Z., 2008, *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, Radom.
- Wilsz J., 2009, *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Kraków.
- Wołk Z., 2009, *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Radom.
- Wołoszyn S., 1995, *Nauczyciel i uczniowie w sytuacjach szkolnych*, Białystok.

Summary

The most important task of education in the era of information and transformation is the formation of the human being as the creator of his or her development so that they could programme a permanent self-improvement. Priorities of tasks in this scope include first of all the preparation of the individual to an effective participation in civilization, professional development, building a positive relation to oneself and the world, creation of individual career and execution of optimum activities. The new space and the manner of self-realization should motivate individuals to subjective vital decisions, and individual creation should become an aspiration to the equilibrium between chance and risk; aim and failure; change and passivity; development and exclusion. Such a picture of social and educational reality generated the need for a new type of educator. The teacher should be a guide in human choices and an adviser in search

for knowledge, self-development and continuing education. It became necessary to create a current balance of the labour educator's competence who carries out his or her tasks in the society of knowledge. A professional, who is characterized by independence in thinking and activity should have an awareness that his or her educational work is directed towards future and he or she is accountable for the present and next generations, as well as their skill of coping in life. A labour educator is expected to have a package of competence tasks which will enable him or her to achieve orientation in the contemporary world, both in social and professional space, and to provoke and activate creativeness in the range of individual development.