

Jan MACIEJEWSKI*

PROFESJONALIZM A KARIERA ZAWODOWA W SYSTEMIE KSZTAŁCENIA SZKOŁY WYŻSZEJ SPOŁECZEŃSTWA POSTINDUSTRIALNEGO

Autor podejmuje w opracowaniu nową próbę spojrzenia na system przygotowania profesjonalnego i osiągnięcia kariery zawodowej absolwenta szkoły wyższej w dobie przemian postindustrialnych. Ujęcie to okazuje się nie tylko trudne, ale i zdecydowanie potrzebne w okresie zmian systemu kształcenia w szkolnictwie wyższym w Polsce. Koncepcja nowych technologii kształcenia (tj. nauczania i wychowywania) menedżerów na stanowiska kierownicze jest wymuszona zmianami, które są konsekwencją powstawania w Polsce społeczeństwa postindustrialnego. W nowym systemie kształcenia współczesnej szkoły wyższej przechodzi się od nauczania podającego, scholastycznego do takiej organizacji procesu kształcenia, w której uczestniczący dzięki własnej aktywności i samokształceniu zdobywają nową wiedzę, kształtują postawy społeczne, doskonalą i rozwijają umiejętności, co w rezultacie prowadzi do edukacji zwanej permanentną. Społeczeństwo przyszłości to społeczeństwo uczące się i takim sposobem jest - zdaniem autora - samo-kształcenie. Metodologiczne rozważania autor uzasadnia wynikami własnych badań naukowych.

Polska transformacja systemowa nie jest czymś wyjątkowym ani oderwanym od szerszego europejskiego czy wręcz światowego kontekstu. Reformują swoje struktury i przebudowują gospodarkę państwa Europy Środkowej i Wschodniej. Poziom zaawansowania zmian społeczno-ekonomicznych jest różny. Zachodzą także zmiany nurtów tych przekształceń, związane z procesami globalizacji życia społecznego. Ich istota polega na umiędzynarodowieniu tych wydarzeń o pozornie regionalnym zakresie. Są to procesy charakteryzujące się z jednej strony narastaniem współzależności, a z drugiej – pojawianiem i zaostrzaniem problemów, które dotyczą całej ludzkości, gatunku ludzkiego, a nie tylko jednego narodu czy grupy krajów (Anioł, 1989). Nadchodzące społeczeństwo postindustrialne (usługowo-informacyjne) stawia wyzwania nowego wymiaru przed wszystkimi grupami zawodowymi społeczeństwa także w aspekcie karier zawodowych. Nowa rzeczywistość ekonomiczno-społeczna, a przede wszystkim zmiany zachodzące na rynku pracy, wymuszają permanentne dostosowywanie się do nowych warunków społecznych. To, między innymi, determinuje konieczność przewartościowań karier zawodowych także w aspekcie nieustannego uzupełniania wiedzy i samodzielnego doskonalenia kwalifikacji zawodowych. Tylko profesjonalista może rozwiązywać problemy stawiane przez rzeczywistość społeczeństw rynkowych oraz dokonywać trafnych wyborów.

* Prof. Jan Maciejewski, Uniwersytet Wrocławski

W związku z powyższym, wnioskować można, że sytuacja zawodowa i społeczna każdego z nas będzie w coraz większym stopniu zależała od zdobytej przezeń wiedzy. Społeczeństwo jutra będzie inwestować w wiedzę i stanie się społeczeństwem uczenia się, w którym każdy będzie tworzył swoje kwalifikacje i profesjonalizm. Innymi słowy, powstanie społeczeństwo uczące się. Pośród licznych złożonych przemian społeczności, szczególnie ważne wydają się być takie główne „czynniki przewrotu” jak umiędzynarodowienie handlu, rozwój społeczeństwa postindustrialnego i niepowstrzymany, coraz szybszy postęp naukowo-techniczny (Biała księga kształcenia i doskonalenia, 1997).

Wpływ społeczeństwa postindustrialnego (informacyjnego) to głównie skutki w przekształcaniach charakteru pracy oraz organizacji w produkcji dóbr i usług. Rutynowe i powtarzalne czynności, które stanowiły codzienny los większości pracowników (zatrudnionych) zanikają, wypierane przez czynności bardziej samodzielne i urozmaicone. W efekcie zmieniają się relacje wewnątrz przedsiębiorstw (firm). Wzrasta rola czynnika ludzkiego. Pracownik staje się bardziej wrażliwy na zmiany wzorców organizacji pracy, ponieważ zyskał na indywidualności. Wszyscy stanęli wobec konieczności dostosowania się nie tylko do nowych narzędzi techniki, ale i zmian warunków pracy w firmie (przedsiębiorstwie) zmieniającego się społeczeństwa postindustrialnego. Wiąże się to z podejmowaniem efektywnych decyzji, których ocena zależy będzie od poziomu wykształcenia.

Umiędzynarodowienie wymiany dóbr i usług zasadniczo wpływa na sytuację w zakresie tworzenia miejsc pracy. Początkowo dotyczyło ono wymiany handlowej, technicznej i finansowej, ale teraz znosi granice między poszczególnymi rynkami pracy bardziej, niż się powszechnie sądzi, przybliżając powstanie światowego rynku zatrudnienia. Wzrasta konkurencyjność w zatrudnieniu. Oznacza to wzrastające zapotrzebowanie na podnoszenie ogólnego poziomu kwalifikacji tak, by nie dopuścić do powiększenia się podziałów społecznych i rozpowszechniania się nastrojów niepewności wśród społeczeństw Europy i świata.

Oddziaływanie świata nauki i techniki to przyrost wiedzy naukowej, jej zastosowania w metodach produkcji dóbr i usług, a także coraz to bardziej wyrafinowane wyroby i wszechstronne usługi, które są jego efektami i powodują pewien paradoks. Mimo ogólnie dobroczynnego wpływu, postęp naukowo-techniczny wywołuje w społeczeństwie poczucie niepokoju, a nawet irracjonalne obawy. Wiele krajów europejskich podjęło się je rozproszyć, wspierając kulturę naukowo-techniczną od najmłodszych klas szkolnych i określając zasady etyczne, szczególnie w dziedzinach biotechnologii i technik informacyjnych.

Słowo „kariera” jest często używane dla oznaczenia procesu związanego z szybkim wznoszeniem się w jakiejś hierarchii, czyli osiąganiem coraz wyższych stanowisk w danej strukturze społecznej a przede wszystkim w politycznej, wojskowej, naukowej czy aktualnie w biznesie. Używa się go nie tylko dla ukazania szczególnego powodzenia w życiu zawodowym i osobistym, lecz także dla przedstawienia pewnej drogi życiowej danego człowieka i wtedy ma się na myśli awanse, jakie były jego udziałem w życiu zawodowym lub służbie, w której przeszedł on określoną drogę w hierarchii.

Z kolei „kariera zawodowa” - to proces uwarunkowany społecznym systemem wartościowania, który wyzwala aktywność zawodową jednostki w celu osiągnięcia sukcesów osobistych, doprowadza ją poprzez identyfikację z zawodem do mistrzostwa w nim (Słownik pedagogiki pracy, 1986).

W sensie socjologicznym kariera zawodowa oznacza obiektywne fakty społeczne polegające na przesuwaniu ludzkich jednostek z niższych pozycji do wyższych. Jednostką jej miary jest w tym ujęciu władza, przywileje, zadania wynikające ze stopnia trudności wykonywanej pracy i prestiż w danej kategorii społecznej lub w społeczeństwie.

Kariera zawodowa (w sensie ideologicznym) jawi się jako indywidualne sukcesy zawodowe, które nadają kierunek ludzkim działaniom życiowym. Sens moralny kariery zawodowej to powiązanie społecznego systemu wartościowania postaw życiowych poszczególnych ludzi z otoczeniem i obowiązkami, które z tego połączenia wynikają. Proces kariery zawodowej tworzą uszeregowane w następującej kolejności ogniwa:

- ambicje zawodowe;
- aspiracje zawodowe;
- wiedza zawodowa;
- umiejętności;
- awans zawodowy;
- mistrzostwo w zawodzie.

Inne określenie kariery zawodowej spotykamy w „Encyklopedii organizacji i zarządzania”. „Kariera kierownicza - to całokształt drogi życiowej kierowników, począwszy od punktu startu, tj. objęcia stanowiska kierowniczego, przez piastowanie kolejnych wyższych stanowisk aż do finału, czyli odejścia z ostatniego stanowiska kierowniczego”(Encyklopedia organizacji i zarządzania, 1982).

Wymienia się tu cztery typy karier:

- 1) Kariera zawodowa - przejście przez kolejne szczeble zawodowej pracy produkcyjnej;
- 2) Kariera administracyjna - kolejne wyższe szczeble zarządzania administracyjnego;
- 3) Kariera menedżerska - szczeble kierownicze wyższych działów;
- 4) Kariera polityczna - kolejne szczeble działalności politycznej (Słownik pedagogiki pracy, 1986).

Uniwersalnym określeniem kariery wydaje się być następująca definicja: „Kariera - powodzenie w życiu, zdobywanie coraz to wyższych stanowisk w pracy zawodowej, naukowej, społecznej itp., osiągnięcie jakiegoś celu zapewniającego dobre widoki na przyszłość; dobra pozycja życiowa”(Szymczak, 1978).

Pomimo widocznych różnic w rozumieniu słowa „kariera”, z tym, co nim określamy, łączy się zawsze jakaś ruchliwość społeczna o charakterze pionowym, która jest następstwem większego lub choćby niewielkiego sukcesu życiowego danego człowieka i związanych z tym awansów, co przejawia się na zewnątrz we wzroście jego autorytetu i prestiżu (Sztumski, 1994). Człowiek, decydując się na karierę, musi podjąć konkretną decyzję, dokonać wyboru. Szczególnie cenne dla prawidłowego procesu decyzyjnego jest sprawdzenie, czy zastana rzeczywistość jest taka, jak ją postrzegamy. Błędne przekonania mogą być źródłem niepotrzebnego, wywołanego przez nas samych stresu.

Poniżej prezentuję kilka danych z moich badań przeprowadzonych w 1998 i 1999 roku na reprezentatywnej próbie absolwentów szkół wyższych z terenu kraju.

Tabela 1. Ocena sytuacji zawodowej absolwenta (dane w %)

	Pozytywnie	Raczej pozytywnie	Raczej negatywnie	Negatywnie	Trudno powiedzieć
Stopień wykorzystania posiadanej wiedzy	38,2	38,2	13,0	1,9	0,5
Zgodność obowiązków z zainteresowaniami osobistymi	37,7	39,6	2,9	8,2	3,4
Możliwość rozwoju zainteresowań zawodowych i podnoszenia kwalifikacji	30,9	22,2	11,1	27,5	8,2
Możliwość awansu	21,3	30,0	13,0	22,7	4,8
Stan zdrowia	35,7	38,6	12,1	2,9	2,9
Sprawność fizyczna	50,7	23,2	7,7	2,9	5,8

Analizując prezentowane wyniki badań, należy stwierdzić, iż własną sytuację zawodową absolwenci w zdecydowanej mierze postrzegają pozytywnie. Najwyżej została oceniona zgodność obowiązków z zainteresowaniami osobistymi. Pracę traktują z wysokim zaangażowaniem i spełniają się w niej. Ta zbiorowość badanych to największy kapitał naszego kraju, z pełnym poświęceniem wykonująca swoje obowiązki. W nieodległej przyszłości najprawdopodobniej właśnie oni sięgną po wysokie stanowiska w gospodarce narodowej, stając się menedżerami w różnych dziedzinach. Zbieżna opcja dotyczy wykorzystania już posiadanej wiedzy. Sądzić należy, że uczelnia dobrze przygotowała absolwentów do pracy na pierwszych stanowiskach służbowych. Wiedza nabyta w szkole wyższej jest zbieżna z wiedzą niezbędną do funkcjonowania w gospodarce, polityce, czyli w społeczeństwie. Stosunkowo najmniejszą satysfakcję respondenci odczuwają w procesie rozwoju zainteresowań i podnoszenia kwalifikacji oraz możliwości awansu. Duże obciążenie obowiązkami służbowymi i konieczność poświęcenia czasu rodzinie powodują, iż na rozwój zainteresowań własnych pozostaje niewiele czasu. Z kolei podnoszenie kwalifikacji wiąże się - bardzo często - z opuszczeniem rodziny na okres kilku lat. Życie „na dwa domy” przy niezbyt pokaźnej jeszcze absolwenckiej pensji nie motywuje do podejmowania dalszych studiów, które mogą decydować o karierze zawodowej. Pojawia się tu istotny dla menedżera efekt działania stresu w postaci hamowania decyzji.

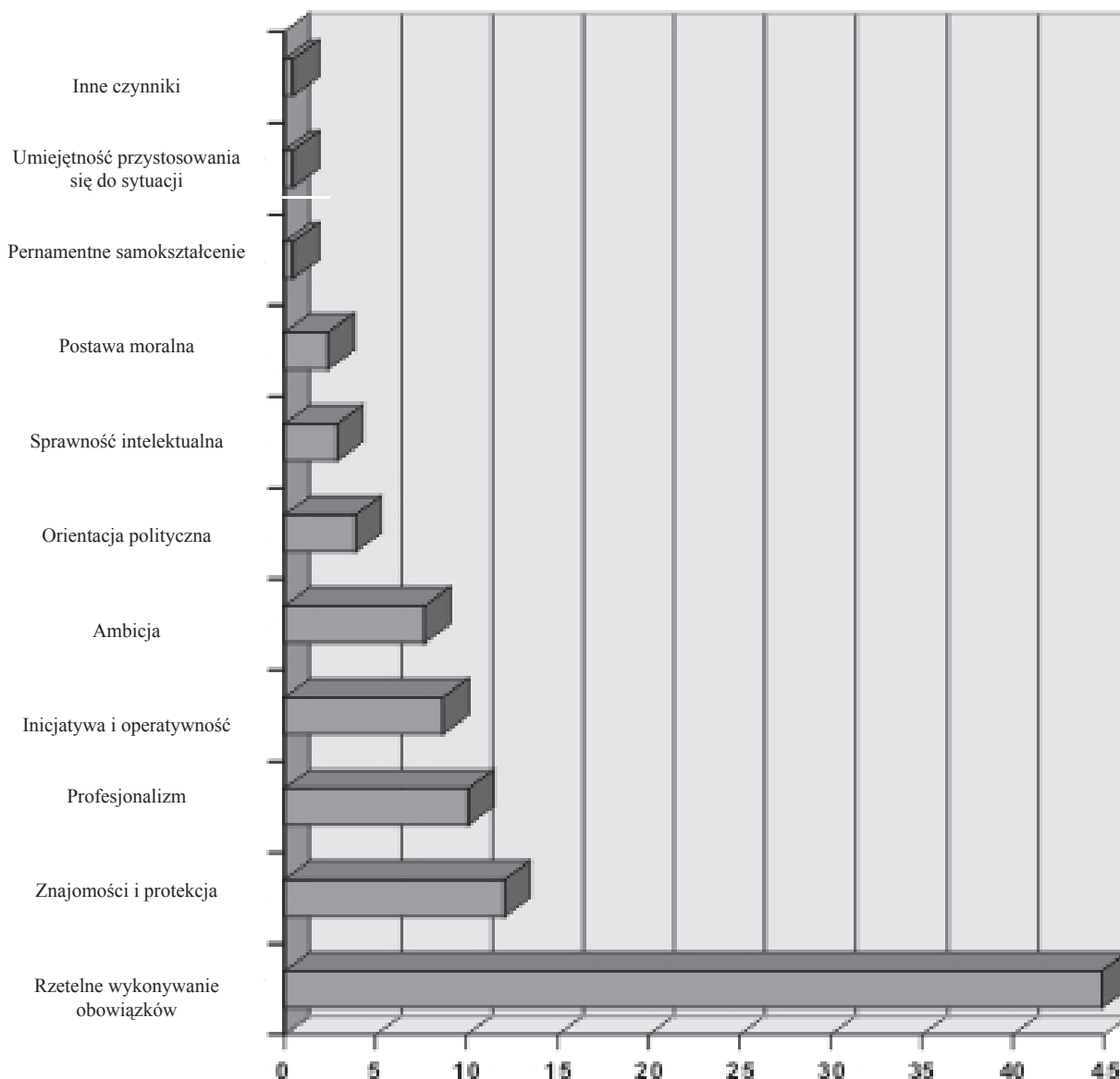
Aktualnie, w okresie przemian społeczno-ekonomicznych, obserwuje się zanik możliwości pionowego, szybkiego awansowania. Taka sytuacja powoduje swoisty zastój w możliwościach osiągnięcia coraz wyższych stanowisk przez ludzi młodych a jednocześnie wykształconych, co jest wynikiem konkurencyjności na rynku pracy i ma znaczący wpływ na ich samoocenę zawodową. Rozbieżność oceny aktualnej i postulowanej występuje również w kontekście kwalifikacji. Absolwenci opowiadają się za koniecznością podnoszenia kwalifikacji, ale, jak przedstawia tabela 1, nie bardzo widzą możliwość dalszego profesjonalnego studiowania. Stosunkowo wysoka zbieżność poglądów występuje przy ocenie obciążenia obowiązkami zawodowymi. Niewielka przewaga oczekiwań w tym zakresie wydaje się wynikać z pewnych rezerw tkwiących w organizacji toku funkcjonowania przedsiębiorstw czy instytucji publicznych. Konkludując, zapytałem respondentów o współzależność występującą między karierą zawodową a samokształceniem. Prawie połowa respondentów (48,3%) wyraziła pogląd o pozytywnym wpływie samokształcenia na karierę zawodową, ale aż 42,6% absolwentów wyraziło opcję przeciwną. Ta grupa badanych wydaje się liczyć na pozazawodowe uwarunkowanie sukcesu zawodowego lub w ogóle nie jest zainteresowana robieniem kariery - chce spokojnie pracować, a motywem jej działalności zawodowej wydaje się być tylko zabezpieczenie materialne rodziny. Nie należy wykluczyć braku zainteresowania samokształceniem wynikającego z niedostatecznego nawyku stałego poszerzania wiedzy profesjonalnej.

Badani są zdania - co zobrazowano powyżej - iż największy wpływ na karierę zawodową ma rzetelne wykonywanie obowiązków zawodowych. Taką opcję wyraziło 44,9% absolwentów. Ta grupa zdaje sobie doskonale sprawę, iż robienie wszystkiego, co leży w granicach możliwości określonych uprawnieniami i środkami, jak najsprawniejsza praca, wykonywanie w stopniu maksymalnym otrzymywanych poleceń ma decydujący wpływ na karierę zawodową. Bowiem tylko maksymalne zaangażowanie w działalność zawodową, wyjście ponad przeciętność jest determinantem sukcesu w pracy. Predestynuje w sposób naturalny człowieka o takim rodzaju działalności do zajmowania coraz wyższych stanowisk w hierarchii zawodowej, osiągania kolejnych szczebli kariery, czego końcowym efektem musi być sukces zawodowy.

Co ósmy respondent prezentuje pogląd o znaczącym wpływie na karierę zawodową znajomości, układów nieformalnych i protekcji. Nie świadczy to dobrze o danej firmie lub instytucji oraz o pewnych aspektach polityki kadrowej prowadzonej w niej. Część absolwentów uważa, że wystarczającym czynnikiem pozwalającym zrobić karierę zawodową jest czyjaś pomoc w osiągnięciu lepszej pozycji w środowisku zawodowym. Grupa taka stanowi mało pożądany element w społeczeństwie, ale o tyleż

samo znaczący, co nieunikniony. W trzeciej kolejności badani (10,1%) wybrali kwalifikacje zawodowe jako element najbardziej sprzyjający zrobieniu kariery. Jest on silnie związany z wykonywaniem obowiązków, albowiem trudno sobie wyobrazić menedżera (dyrektora) działającego sprawnie, a nieposiadającego wysokich kwalifikacji zawodowych.

Rys.1. Czynniki decydujące o karierze zawodowej absolwenta (dane w %)



Nie znalazły uznania w oczach badanych takie czynniki jak samokształcenie (0,5%) czy sprawność intelektualna. O ile bystrość umysłu można nadrobić pracowitością i zaangażowaniem, o tyle trudno sobie wyobrazić możliwość efektywnego działania bez permanentnego aktualizowania profesjonalnej wiedzy. Wydaje się, że badani (absolwenci) bardziej liczą na instytucjonalne formy dokoształcania, takie jak kursy, seminaria czy studia podyplomowe, niż na proces samodzielного podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Stan faktyczny rzeczywistości dydaktycznej w szkołach wyższych, potwierdzony dotychczasowymi badaniami naukowymi wskazuje, że samodzielność studentów w zakresie zdobywania wiedzy i umiejętności nie znajduje jeszcze w pełni odzwierciedlenia w aktualnie funkcjonującym systemie kształcenia. Ostatnio prowadzone przez różne środowiska akademickie badania naukowe wskazują na niewy-

starczające przygotowanie profesjonalne absolwentów. Potwierdzają to także opinie praktyków. Stąd też, jak sądzę, w procesie nauczania należy zwrócić szczególną uwagę na kształtowanie określonych umiejętności. Wiedzę zaś, szczególnie wszechstronną (ogólną), podnosić w procesie samokształcenia, które w sensie instytucjonalnym - powinno również stać się (w procesie studiów) nawykiem, co z kolei stanowić będzie o systematycznym dokształcaniu się absolwentów, chcących robić karierę zawodową.

Umiejętność aktywnego i twórczego działania we współczesności jest nakazem chwili. Aby zadanie to wykonać, konieczne jest włożenie odpowiedniego wysiłku w kreatywne dostosowanie siebie do wymogów stawianych przez nadchodzącą cywilizację. Wymaga to obrony przed wyjałowieniem duchowym i skostnieniem. Właściwym postępowaniem zapobiegawczym musi być bezustanna troska o pogłębianie i poszerzanie swojej wiedzy o życiu i otaczającym świecie. Niezbędna jest nieustanna modyfikacja i aktualizacja kwalifikacji zawodowych, czynne uczestnictwo w kreowaniu nowej rzeczywistości społecznej zmieniającego się społeczeństwa poprzez podejmowanie decyzji. By tego dokonać, konieczne jest dotrzymywanie kroku nieustającym przemianom życia społecznego oraz postępom nauki i techniki. Należy zatem permanentnie aktualizować swoją wiedzę we wszystkich dziedzinach życia; takie tylko działanie umożliwi nam sprawne funkcjonowanie w tworzącym się społeczeństwie postindustrialnym.

Wpływ polityki kadrowej na podnoszenie kwalifikacji przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy polityka kadrowa realizowana w zakładach pracy zachęca absolwentów do podnoszenia kwalifikacji?”

Tak	6,3 %
Raczej tak	30,6 %
Raczej nie	27,9 %
Nie	25,6 %
Trudno powiedzieć	8,6 %

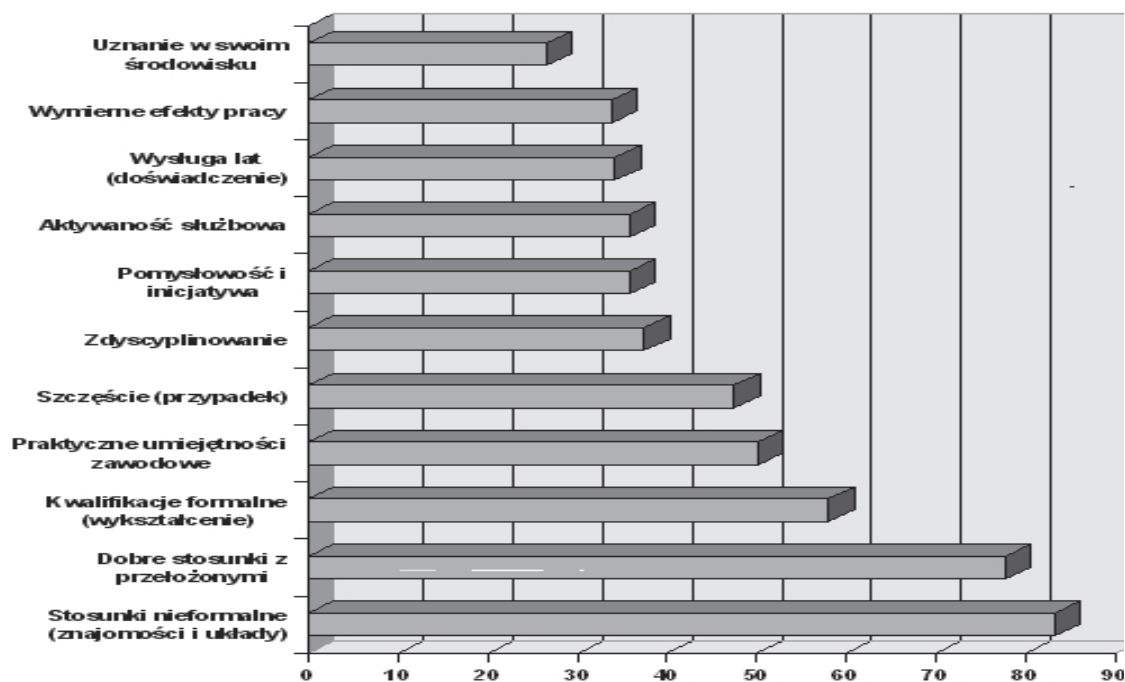
Jak przedstawia powyższa tabela, polityka kadrowa nie odgrywa roli motywującej dla większości badanych. Tylko co trzeci uważa, że ta rola istnieje. Wynika to ze znajomości realiów pracy zawodowej gospodarki rynkowej. Nie zawsze ludzie posiadający wysokie kwalifikacje odnoszą sukcesy zawodowe. Bardzo często decydują o tym inne, pozaprofesjonalne czynniki. Nierzadko mają wpływ na osiągnięcia w pracy koneksje, znajomości i układy rodzinne, a nie rzetelna, głęboka wiedza zawodowa. Odczucia te nie są laurką dla działalności kadrowej i, moim zdaniem, należy pokusić się o głębszą analizę tego zjawiska.

Respondenci w zdecydowanej większości (90%), odczuwają potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji. Są one (w ocenie badanych) podstawą do lepszego wykonywania obowiązków służbowych; rozległa wiedza czyni absolwenta wysokiej klasy profesjonalistą (znalazło to odzwierciedlenie w wyborze celów życiowych), a także rozwija osobowość człowieka, czyniąc go bardziej elastycznym w procesie adaptacji do żywiolowo zmieniającej się rzeczywistości.

Analizując czynniki posiadające wpływ na sukcesy zawodowe absolwentów, stykamy się z poglądem, iż główną rolę w tym procesie odgrywają układy nieformalne, czyli znajomości i poparcie uzyskiwane w trakcie działalności zawodowej. Dodatkowym czynnikiem popierającym ową konstatację jest fakt występowania na drugim miejscu dobrych kontaktów z przełożonymi czy właścicielami firm. Powyższe stwierdzenie jest o tyle zasadne, iż jeżeli szef nie wystąpi do wyższych przełożonych z odpowiednim wnioskiem, wówczas nie można się spodziewać żadnych znaczących sukcesów. Pod-

władny bowiem ani nie zostanie uhonorowany wyróżnieniem, ani również nie będzie awansowany, gdyż nikt (przełożony) nie wystąpi o taką gratyfikację, jaką jest awans, który ma wpływ na osiągnięcia zawodowe. Jako jeden z ostatnich czynników wymieniane są efekty pracy i aktywność służbowa. Powyższy rozkład odpowiedzi nie napawa optymizmem, albowiem pozwala wierzyć, iż najważniejsze czynniki w robieniu kariery zawodowej to poparcie, „plecy” oraz dobre układy z przełożonym, a nie rzetelna i uczciwa praca przynosząca wymierne efekty służbowe.

Rys. 2. Ocena czynników decydujących o sukcesie zawodowym (dane w %).



W kontekście powyższej analizy należy się zastanowić nad efektywnością kontroli i oceny wyników działalności zawodowej. Albo jest ona na tyle nieskuteczna, iż nie dociera do sedna spraw kontrolowanych, czyli wymiernych efektów pracy, albo jest na tyle płytka, iż zasada się głównie na informacji przełożonych odnośnie danego pracownika.

Badani są tak głęboko przekonani, że efekty pracy, aktywność zawodowa, pomysłowość i inicjatywa przegrywają w rankingu z układami nieformalnymi, że wybierając trzy najważniejsze czynniki mające decydujący wpływ na udany przebieg kariery zawodowej, na pierwszym miejscu wskazali układy nieformalne, natomiast na drugim - dobre stosunki z przełożonymi.

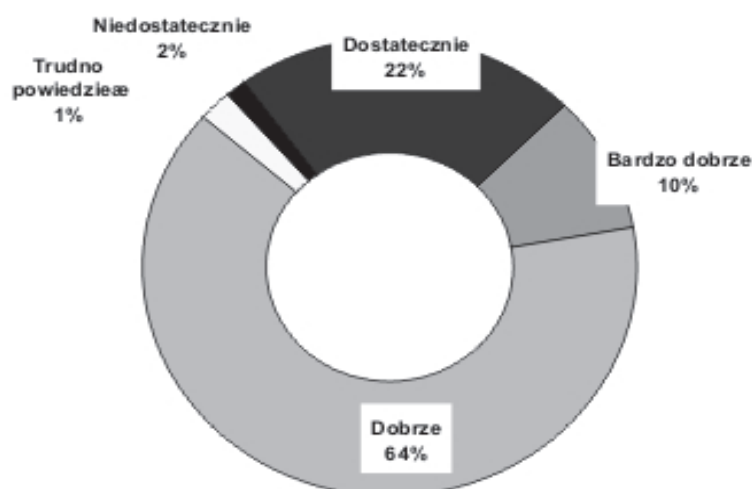
Powyższe opinie nie tylko nie napawają optymizmem, lecz zmuszają do głębszej refleksji. Sugerują bowiem, iż wystarczy mieć silne poparcie oraz przyjąć głęboko konformistyczną postawę wobec przełożonych, a to już w zupełności wystarczy do osiągnięcia sukcesu zawodowego. Deprecjonuje się jednocześnie twórczą, aktywną i efektywną działalność służbową.

Podstawowym zadaniem nauczyciela akademickiego jest przygotowanie studenta (przyszłego menedżera) do pracy zawodowej, robienia kariery oraz życia w społeczeństwie obywatelskim. Aby to zadanie zrealizować, pedagog jest zobowiązany organizować, prowadzić i kontrolować przebieg procesu dydaktycznego (procesu zdobywania wiedzy zarówno specjalistycznej, jak ogólnej) ze studentami. Aby dobrze wywiązać się z tego zadania, nauczyciel winien mniej przekazywać wiedzy, a raczej być przewodnikiem po meandrach nauki.

Biorąc pod uwagę konieczność kształcenia permanentnego wynikającego z gwałtownie narastającej ilości wiedzy, pedagog jest zobowiązany do nauczania poruszania się po złożonościach współczesnej nauki. Z tym bowiem wiąże się nabycie przez ucznia umiejętności sprawnego poruszania się i znalezienia odpowiedniego dla siebie miejsca w zmieniającej się ciągle rzeczywistości.

Właściwe ukierunkowanie słuchaczy musi zaowocować szybkim dostosowaniem się z jednej strony, a możliwością osiągnięcia sukcesu w zawodzie z drugiej. Jednak warunkiem niezbędnym do takiej działalności jest przygotowanie profesjonalne nauczyciela. Musi on umieć rozbudzić głód wiedzy i osiągnięć u studentów. Jak zatem oceniane są umiejętności profesjonalne kadry naukowo-dydaktycznej?

Rys. 3. Ocena profesjonalizmu kadry naukowo-dydaktycznej (dane w%)



Prawie trzy czwarte (73,4%) badanych określa je na poziomie bardzo dobrym i dobrym. Taki wynik może satysfakcjonować. Ale aż co piąty student (22,3%) ocenia to przygotowanie tylko dostatecznie. Okazuje się zatem, iż są nauczyciele akademicki, którzy są mało szanowani przez słuchaczy, a ich umiejętności nie wywołują entuzjazmu. Oceniając wpływ kadry dydaktycznej na proces samodzielnego zdobywania wiedzy, 83,1% badanych wypowiedziało się pozytywnie. Pedagogzy zatem w przeważającej większości są w stanie praktycznie zabezpieczyć wewnętrzne zapotrzebowanie na wiedzę. Tylko co ósmy badany jest przeciwnego zdania. Wydaje się, iż tak postrzegani są ci nauczyciele akademicki, których umiejętności profesjonalne oceniane są dostatecznie.

Rysowana przez futurologów wizja przyszłości świata wkracza często w sferę fantastyki naukowej i niejednokrotnie szokuje zakresem przewidywanych zmian. Jednocześnie podkreśla się, że zmiany są powodowane głównie rozwojem bazy naukowej, na której oparta jest technologia produkcji. Przed systemem edukacyjnym stają więc coraz bardziej złożone zadania w sferze specjalizacji oraz zwiększenia integracji nauki i praktyki. Stąd przygotowanie menedżerów na miarę dzisiejszych i przyszłych potrzeb rozwoju gospodarczego naszego kraju, wymaga z jednej strony – zapewnienia sprawnej organizacji i realizacji procesu kształcenia na wysokim, akademickim poziomie, a z drugiej – zwiększonego wysiłku intelektualnego nie tylko nauczycieli akademickich ale i studentów – uczestników tego procesu. Zmiany postindustrialne już trwają ...

BIBLIOGRAFIA

- [1] Anioł W., Geneza i rozwój procesu globalizacji, Warszawa 1989
- [2] Biała księga kształcenia i doskonalenia, TWP Warszawa 1997
- [3] Epstein S., Toward and unified theory of anxiety, New York 1967
- [4] Fleming E., Unowocześnieenie systemu dydaktycznego, WSiP, Warszawa 1974
- [5] Garlicki J., Społeczeństwo przyszłości, PAN 1995
- [6] Jura J., Szkoła funkcjonalna, Warszawa 1994
- [7] Maciejewski J., Samokształcenie w procesie nauczania, Bellona, Warszawa 1998
- [8] Obuchowski K., Psychologia dążeń ludzkich, PWN, Warszawa 1995
- [9] Okoń W., Problem samodzielności myślenia i działania, Studia Pedagogiczne, Warszawa 1957
- [10] Olechnicki K., Słownik socjologiczny, Toruń 1997
- [11] Pólturzycki J., Dydaktyka dorosłych, WSiP, Warszawa 1991
- [12] Pólturzycki J., Wdrożenie do samokształcenia, WSiP, Warszawa 1983
- [13] Reykowski J., Emocje, motywacja, osobowość, PWN, Warszawa 1992
- [14] Sadler P., Zarządzanie w społeczeństwie postindustrialnym, Kraków 1997
- [15] Sztumski J., Kariera, „Wojsko i Wychowanie”, 1994 nr 6
- [16] Szymczak M., Słownik języka polskiego, PWN, 1978
- [17] Tischner J., Myślenie według wartości, Kraków 1993
- [18] Toffler A., Trzecia fala, PIW 1986
- [19] Toffler A., Szok przyszłości, PIW 1970
- [20] Znaniecki F., Socjologia wychowania, t. II, Warszawa 1927

**PROFESSIONALISM AND A CAREER IN THE PROCESS OF CHANGES IN THE HIGHER EDUCATION
SYSTEM IN THE POST-INDUSTRIAL SOCIETY**

SUMMARY

In this thesis the author has tried to look at the process of professional higher education and a career in the process of the post-industrial changes in a completely new way. This approach seems to be not only difficult but also very necessary during the changes in the higher education system. The new concept of higher to the author, in the new higher education system we should turn from fully education is caused by the changes in the post-industrial society in Poland. According controlled teaching into teaching where the learner can take part himself or herself in the process of learning, enlarge his or her knowledge, develop his or her interests and skills. This leads to teaching which can be called continuous, permanent, and everlasting. As a result we will obtain a self-studying and self-developing society. All these methodological issues are supported by the results of the researches.

Recenzent: dr. hab inż. Andrzej Bujak

