

Zdzisław Wołk

KULTURA PRACY JAKO CECHA OSOBOWA OPISUJĄCA POTENCJAŁ ZAWODOWY PRACOWNIKA

Streszczenie

Funkcjonowanie człowieka w środowisku zawodowym jest związane z jego indywidualnymi dyspozycjami ogólnymi i zawodowymi. Uwzględnienie znaczenia potencjału ludzkiego w procesie pracy zawodowej wymaga jego rozpoznania i rozumienia jego złożoności oraz uwarunkowań, którym podlega: Kultura pracy jako cecha osobowa pozwala na oszacowanie indywidualnych możliwości ogólnych i zawodowych pracownika lub kandydata do pracy. Jest to ważne w świetle niestabilności pracy i zatrudnienia, zmiany miejsc i stanowisk, jak też w związku z realizacją przez jednostkę jej rozwoju zawodowego.

Kultura pracy stanowi indywidualną dyspozycję jednostki rzutującą zarówno na zakres możliwości podejmowania przez nią bieżących zadań zawodowych jak również na mobilność zawodową i gotowość do dalszego rozwoju. Działania na rzecz podnoszenia poziomu kultury pracy jest zadaniem instytucji edukacyjnych oraz polityki pracowniczej firm, jak też samych pracowników.

WORK CULTURE AS A FEATURE DESCRIBING WORKER'S PROFESSIONAL POTENTIAL

Summary

Human activity in work environment is connected with individual predispositions, both general and professional. Taking the meaning of human potential into consideration during the process of professional work requires its diagnosis and understanding its complexity and determinants. Work culture as a personal feature allows to estimate individual possibilities, both general and professional of a worker or a job applicant. It is especially important considering work and employment instability, workplace and positions changes, as well as individual development.

Culture of work is an individual predisposition of a man having an effect on the range of possibilities of current professional activities. It also influences individual professional mobility and readiness to develop. Activities in order to increase the level of work culture are the task of educational institutions and employment policy of firms as well as workers themselves.

Jolanta Wilsz

WYMAGANIA STAWIANE DORADCY ZAWODOWEMU ODNOŚNIE JEGO OSOBOWOŚCI

Streszczenie

W artykule scharakteryzowano zawód doradcy zawodowego. Ze względu na bezpośrednie kontakty z klientami przedstawiono stawiane mu wymagania odnoszące się do jego osobowości. Przeanalizowano tę osobowość w kontekście wartości stałych indywidualnych cech osobowości pożądanych u doradcy.

REQUIREMENTS FOR A JOB COUNSEL RELATED TO HIS PERSONALITY

Summary

In the article profession a job counsel was characterised. Due to direct contact with clients necessary requirements related to his personality were described. A desired personality profile of a job counsel was characterised in a context of constant individual personality traits.

Paweł Żukowski

TECHNIKI ZARZĄDZANIA STOSOWANE PRZEZ MENEDŻERÓW W ORGANIZACJI

Streszczenie

W pracy przedstawiono najważniejsze techniki zarządzania stosowane przez menedżerów w pracy, w zarządzaniu organizacją. Wyeksponowano tu techniki zarządzania przez cele, zarządzania przez wyjątki, zarządzania przez organizację, zarządzania przez ujawnianie konfliktów, zarządzanie projektem oraz zarządzanie systemowe. Wymieniono też techniki organizatorskie.

MANAGEMENT TECHNIQUES APPLIED BY MANAGERS IN ORGANISATION

Summary

The paper presents the most important management techniques applied by managers at work, in organisation management. The management techniques are executed by goals, management by exceptions, management by organisation, management by revealing conflicts, project and system management. The organisation techniques are specified in the paper as well.

Krzysztof Kaszyński

AKSJOLOGICZNE ASPEKTY PRACY LUDZKIEJ

Streszczenie

W artykule przedstawiono analizę wartości pracy ludzkiej od starożytności poprzez odrodzenie i dalej rewolucję przemysłową, do czasów współczesnych.

Szczególną uwagę zwraca się na przeobrażenia poglądów na pracę wraz z rozwojem światopoglądów. Praca człowieka i jej wartość stanowi ciągle ważny i aktualny problem badań, zarówno teoretycznych jak i empirycznych.

AXIOLOGICAL ASPECTS OF HUMAN WORK

Summary

The paper presents analysis of the value of human work beginning from the Ancient times through Renaissance and further Industrial Revolution to Contemporary Times. Special attention is focused on the transformation of different approaches to work together with the development of points of view. Human work and its value remain still important and current subject of research both theoretical as well as empirical.

Lidia Włodarska-Zoła

PRZEMIANY W ZARZĄDZANIU ORGANIZACJĄ - PODEJŚCIE SYSTEMOWE

Streszczenie

W artykule autorka stosując podejście systemowe zaprezentowała przemiany dokonujące się w zarządzaniu organizacją i wskazała kierunki przyszłych przemian. W perspektywie przechodzenia do zarządzania systemowego będącą czwartą generacją zarządzania przedstawiła wynikające z nich nowe wymagania stawiane menedżerom odnośnie do ich wiedzy, osobowości i kompetencji.

CHANGES IN ORGANIZATION MANAGEMENT - SYSTEMIC APPROACH

Summary

In the article the author used systemic approach to present changes in organization management and pointed directions of future changes. In the perspective of adopting systemic management as the fourth generation of management she presented new requirements resulting from those changes regarding manager' s knowledge, personality and competences.

Marek Rybakowski

KSZTAŁTOWANIE POŻĄDANYCH POSTAW WOBEC BEZPIECZEŃSTWA PRACY

Streszczenie

W artykule przedstawiono teoretyczne rozważania odnoszące się do bezpieczeństwa człowieka w ujęciu aksjologicznym oraz prezentowanych postaw zawodowych. We współczesnym świecie istnieje wiele czynników powodujących zagrożenie zdrowia i życia ludzkiego, a także stanowiących niebezpieczeństwo dla środowiska. Autor wskazuje na następujące postawy wobec bezpieczeństwa pracy: indyferentną, fatalistyczną, cyniczną, religijną, sentymentalną, naukową, konformistyczną, oportunistyczną i heroiczną. A także postawy modelowe: entuzjastyczną, realistyczną, pragmatyczną oraz sceptyczną.

CREATING DESIRED ATTITUDES TOWARDS WORK SAFETY

Summary

The article shows theoretical deliberations according to human safety in axiological view and also vocational attitudes. There are plenty of elements in modern world that cause certain danger to human health and life and that are also dangerous to the environment. The author indicates following attitudes towards work safety: indifferent, fatalistic, cynical, religious, sentimental, scientific, conformist, opportunistic and heroic. He shows also exemplary attitudes: enthusiastic, realistic, pragmatic and sceptic.

Anna Mróz

ZNACZENIE DOŚWIADCZEŃ Z OKRESU DZIECIŃSTWA I ADOLESCENCJI DLA ROZWOJU ZAWODOWEGO W ŻYCIU DOROSŁYM

Streszczenie

Celem artykułu jest dokonanie analizy procesów psychologicznych, stanowiących istotę rozwoju osobowości w okresie dzieciństwa i dorastania. Przebieg tych procesów, a zarazem ich pozytywny lub negatywny wpływ na jakość życia zawodowego w dorosłości zależą w dużym stopniu od osób odpowiedzialnych za wychowanie dzieci. Przeprowadzona analiza oparta jest na wybranych klasycznych teoriach z obszaru psychoanalizy i psychologii humanistycznej.

THE EFFECT OF CHILDHOOD AND ADOLESCENCE EXPERIENCES ON PROFESSIONAL CAREER IN ADULTHOOD

Summary

The central goal of this article is to analyze psychological processes that are the core of personality development in childhood and adolescence. The quality of the processes as well as their positive or negative effect on professional career in adulthood, depends to a large extent on persons who are responsible for child-rearing. The analysis is grounded **in** selected classical theories constructed in the domains of psychoanalysis and humanistic psychology.

Sebastian Dama

PRACA I WIEDZA W DOBIE PONOWOCZESNOŚCI. SZANSE I NADZIEJE

Streszczenie

Zagadnieniami, które najbardziej trapią społeczeństwa, w dobie ponowoczesności (Z. Bauman) są: praca i wiedza. Ponowoczesność jest czasem, który stawia przed ludźmi zupełnie nowe pytania i problemy, z którymi nie mieli do czynienia przedtem. Ponowoczesność to czas nowych technologii, globalizacji, kultury masowej, powszechnego monadyzmu i konsumpcjonizmu. Wraz z rozwojem gospodarek rośnie potrzeba wiedzy, jednak maleje zapotrzebowanie na pracę jak i zmienia się charakter pracy. Co to oznacza? Czy zatem trudno jest zdobyć pracę bez wiedzy? Czy musi istnieć praca? Czy praca musi być przymusem, czy może być psychiczną potrzebą każdego człowieka? Na te i inne pytania starano się odpowiedzieć w niniejszym artykule.

WORK AND KNOWLEDGE IN TIME OF POSTMODERNITY. CHANGES AND HOPES

Summary

In this article I would like to present the problem of work and knowledge in the time of postmodernity (Z. Bauman). Postmodernity is a time, when big industry gone, what rise the question about the future of knowledge and work.

The time of postmodernity is difficult, because the humanity got the problems, which hadn't before. All the social structure in postmodernity is direct by globalization and that determine the other social processes, like: monadism, the mass culture and consumption. All those social phenomenons implicate the shape of work market and the knowledge. The postmodern society is very mobility. The development of the technique and information, implicate that the knowledge is now, one of most covet needs on the market. Better knowledge may offer a better job and better rate. But now is very hard to get a local job for a long time, the work market of is very mobility and that have an influence on the structure of the society.

This situation create options, that individuals may get a good job, which give them a chance to good consumption and good way of life, or they may get nothing. That the is the chance of postmodernity. But it is a hope too. If the standards of technique development will not change, that may lead to situation when work will lose the immanent character and will get the transcendence one, which means that work may be a psychical or soul need, but not a compulsion.

Gertruda Wieczorek

RODZICE A WYBÓR ZAWODU

Streszczenie

Określenie się zawodowe to szczególna decyzja zawodowa młodego człowieka. Złożoność tego procesu wyznaczają ją wielorakie czynniki podmiotowe i przedmiotowe.

Środowisko rodzinne jest podstawową przestrzenią, która ma wpływ na rozwój zawodowy młodzieży.

PARENTS AND THE CHOICE OF AN OCCUPATION

Summary

The choice of the future occupation and of the future school which is to help to obtain that occupation is determined by many external factors, such as the educational influence connected with the choice of an occupation and internal factors connected with one's general and professional development, as well as individual features. The factors that determine the choice of an occupation may differ from one another. Family environment is the factor which influences young people most evidently and which is most frequently mentioned by the youths. Parents have a particular impact on their children's educational and occupational choices. Family environment is an important indicator of children's and teenagers' occupational development. The family (parents) sometimes play a crucial role in shaping their children's occupational perspectives and therefore advisory activities should also be addressed to parents.

Anna Pogorzelska

MOTYW TWÓRCZOŚCI W EDUKACJI ZAWODOWEJ

Streszczenie

Twórczość obecnie dotyczy wielu obszarów aktywności człowieka. Dlatego artykuł poświęcony został problemom związanym z twórczością w edukacji zawodowej, a zwłaszcza jej wymiarom w praktyce kształcenia zawodowego.

Summary

Nowadays creativity concerns many areas of human activity. Therefore this article is devoted to issue of creativity in vocational education, especially in vocational training practice.

Magda Pozorska

NIEMIECKI RYNEK PRACY OBSZAREM AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ EMIGRANTEK Z POLSKI

Streszczenie

Celem tych badań jest pokazanie, jak emigracja wpłynęła na kształtowanie się drogi zawodowej Polek w Niemczech. Prezentują one również przebieg procesu aklimatyzacji na nowym rynku pracy. Materiał empiryczny został zebrany poprzez zastosowanie metody sondażu diagnostycznego. Wyniki badań wskazują, że ogólny obraz polskich emigrantek różni się od popularnej opinii, że Polacy pracują za granicą poniżej kwalifikacji, zajmując mało znaczące stanowiska. Z badań wyłoniła się grupa kobiet dobrze zasymilowanych z niemieckim społeczeństwem, będących bardzo świadomymi swojej wartości na rynku pracy.

Summary

The purpose of this research is to show how emigration influenced the shaping of professional path of Polish women in Germany. It also presents the course of the adjustment process on a new job market. The empirical material was gathered by the application of the diagnostic survey method. The research's results indicate that the general view of Polish female emigrants differs from the popular opinion that Poles work abroad below their qualifications, occupying not prominent positions. From the research emerged a group of women well-assimilated into German society, being very conscious of their value on the job market.

Piotr Filipiuk

ROLE PROJEKTOWE Z PERSPEKTYWY METODYKI TENSTEP

Streszczenie

Zarządzanie projektami jest odpowiedzią organizacji na coraz bardziej zmienne otoczenie biznesowe. Ponad trzydzieści lat refleksji nad zarządzaniem projektami zaowocowało spójnymi systemami opisującymi w tym obszarze procesy i dostarczającymi standardów. Doprowadziła do tego m. in. potrzeba innego podejścia do pracy wykonywanej w ramach projektu. Typ pracy spowodował, że pracownicy, chcąc skutecznie funkcjonować w działaniach zarządzanych projektowo musieli pełnić inne role w organizacji. Role projektowe są opisane z perspektywy metodyki TenStep, kompletnego rozwinięcia standardu PMBOK® Guide.

ROLES IN PROJECT MANAGEMENT FROM PERSPECTIVE OF TENSTEP METHODOLOGY

Summary

Project management is an answer given by organisation for constantly changing business environment. Over thirty years of experience in project management led to creation of consistent systems providing description of certain processes and setting standards. It was caused, among other factors, by a need of fresh approach towards working on a project. Specific type of this work was the reason why employees, who wanted to act efficiently during a process of project management, had to play different roles in organisation. In this article roles in project management are analysed from perspective of TenStep methodology, which is a complete development of PMBOK® Guide standard.

Andrzej Zygałło

GRANICE REZYGNACJI Z POCZUCIA PODMIOTOWOŚCI MENEDŻERÓW FIRM MIĘDZYNARODOWYCH

Streszczenie

Problem podmiotowości zarówno w filozofii, psychologii, socjologii, jak i pedagogice doczekał się wielu teoretycznych opracowań. Istnieje znaczna liczba odniesień ideologicznych i aksjologicznych w interpretowaniu pojęcia podmiotowości. Podmiotowość w wielu tych opracowaniach jawi się jako zjawisko indywidualne związane z subiektywnym jego odczuwaniem. Celem artykułu powstałego w wyniku badań przeprowadzonych wśród menedżerów pracujących w firmach międzynarodowych jest jednak zwrócenie uwagi na niektóre czynniki, które wpływają na powstawanie różnego poziomu poczucia podmiotowości w środowisku pracy. Szczególną uwagę zwrócono na czynniki związane z okresem edukacji szkolnej badanych. Różne doświadczenia z tego okresu wpływają na ustalanie przez badanych menedżerów swoich własnych granic rezygnacji z podmiotowego traktowania w środowisku pracy w globalnych firmach o charakterze korporacyjnym.

THE LIMITS OF RESIGNATION FROM THE FEELING OF SUBJECTIVITY AMONG MANAGERS WORKING FOR INTERNATIONAL FIRMS

Summary

The problem of subjectivity in philosophy, psychology, sociology and pedagogy has been elaborated on in many theoretical studies. There are a number of references to ideology and axiology in interpretation of subjectivity. Individual feeling of being a subject at work appears to be more and more important in global working society. The aim of the article based on the research carried out among managers working for international corporations is to pay the readers' attention to that problem and to start a discussion about individual limits of resignations in this field. There are only some factors influencing such limits mentioned in the article. Individual experiences gathered by the managers during the period of education, in the author's opinion, may have a great importance for their professional careers. The author hopes that more research carried out in the future will allow to explore and describe that extremely interesting field.

Marcin Jeziorny

LIFELONG LEARNING W ZARYSIE PROFESJOLOGICZNYM

Streszczenie

Zdobywanie wiedzy przez całe życie stanowi fundament funkcjonowania jednostki. Wiadomo, że człowiek uczy się przez całe życie starając się zrozumieć otaczający go świat.

W rozumieniu profesjologicznym nauka odzwierciedla stereotyp wiedzy i umiejętności jednostki w osiągnięciu atrybutów zawodowych pozwalających spełniać wszelkie założenia związane z rozwojem indywidualnym.

Summary

Life-long knowledge acquisition determines fundamental functions of an individual. Human being learns whole life attempting to comprehend the world around him. From professional point of view, learning reflects knowledge stereotype and individual's skills in achieving professional attributes that allow to fulfill any guidelines connected with individual development.

Eugeniusz Szymik, Zuzanna Brosz

WPLÝW MOBBINGU NA ZDROWIE PSYCHICZNE PRACOWNIKÓW

Streszczenie

Artykuł daje odpowiedź na pytanie: Jaki jest wpływ mobbingu na zdrowie psychiczne pracowników. Czytelnik znajdzie w nim omówienie zagadnień związanych ze specyfiką działań mobbingowych (m.in. próbę zdefiniowania pojęcia mobbingu, jego cech, faz, uwarunkowań, np. czynników zewnętrznych (społeczno-kulturowych), przykłady dotyczące psychiki i sytuacji ofiary oraz mobbera).

Przemyślenia współautorów artykułu prowadzą do konkluzji, że mobbing u jednostek wartościowych, ambitnych powoduje agresję („puszczanie nerwów”), natomiast u jednostek przeciętnych - depresję i pogodzenie się z losem albo syndrom ofiary, poczucie bezsilności.

Summary

The article answers the question: What is the influence of mobbing on worker's sanity. The reader finds issues associated with peculiarity of mobbing (how to define the concept of mobbing, its specific features, stages, external factors (social and cultural), examples concerning the situation and psyche of both the victim and the mobber.

Authors of the article conclude that mobbing causes aggression as regards ambitious individuals, whereas in situations concerning average individuals, it causes depression, syndrome of victim or a sense of impotence.

Roman Hrmo, Katarina Krpálková Krelová

ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI PEDAGOGICZNYCH W PRZYGOTOWANIU NAUCZYCIELI

Streszczenie

Artykuł skupia się na znaczeniu pedagogicznego przygotowania nauczycieli. Sugerujemy kluczowe kompetencje i umiejętności nauczycieli w całościowej edukacji. Edukacja rozwija kompetencje, które są potrzebne dla nauczycieli do efektywnego wykonywania swojego zawodu w aspekcie pedagogicznym.

Współczesne zmiany społeczne wytwarzają potrzebę skupienia się na charakterystyce przygotowania nauczycieli. Rozwój przygotowania nauczycieli może być inspirowany wysiłkami organizacji międzynarodowej - Europejskiego Forum Wolnej Edukacji, która koordynuje projekt innowacyjnego przygotowania nauczycieli w obszarze europejskim. Rozwój kształcenia zawodowego przyszłych nauczycieli jest determinowany przez ciągłą interakcję teoretycznej i praktycznej wiedzy oraz dostępności do bezpośredniej nauki o życiu szkolnym, środowisku szkolnym, edukacji i uczniach.

IMPROVEMENT OF PEDAGOGICAL SKILLS OF TRAINING TEACHERS

Abstract

The article focuses on the importance of pedagogical training teachers. We suggest the key competencies and ability of teachers lifelong education. The education develops the competencies which are needed by the teachers to have successful pedagogical profession.

Contemporary social changes evoke a need to focus attention on the character of teacher training. The development of teacher training can be inspired by the efforts of the international organisation - European Forum for Freedom in Education (EFFE), which deals with a project of teacher training innovation in European cooperation. The development of professional activities of future teachers is determined by the continuous interaction of theoretical and practical knowledge and availability of space for direct learning about school life, the school environment, education, and students.

Maja Jankowska, Mark Atlay, Alfredo Gaitan

KIM JESTEŚ I DOKĄD ZMIERZASZ? - OCENA PUNKTU WYJŚCIA ORAZ ROLI RÓŻNIC KULTUROWYCH W PLANOWANIU ROZWOJU OSOBISTEGO (PDP) STUDENTÓW

Streszczenie

Planowanie rozwoju osobistego (PDP) w szkolnictwie wyższym definiowane jest jako proces ustrukturyzowany i odpowiednio wspierany, w trakcie którego każda jednostka podejmuje refleksję na temat własnego uczenia się, podejmowania działań i ich wyników, a także planuje własny rozwój osobisty, edukacyjny i zawodowy. W potocznym rozumieniu rozwój osobisty stanowi nieodłączny element ludzkiego doświadczenia, gdyż wszyscy rozwijamy się pod względem fizjologicznym, psychologicznym, intelektualnym i społecznym. Pomimo, że procesy rozwojowe nieodłącznie wpisane są w ludzką *psyche*, to podlegają one istotnym wpływom społecznym. W związku z tym sposoby podejścia do zagadnień rozwoju osobistego mogą różnić się znacznie wśród reprezentantów różnych kultur. Te różne postawy znajdują odzwierciedlenie w strukturach życia społecznego, wśród których edukacja zawsze odgrywała istotną rolę. W epoce silnych wpływów globalizmu i wielokulturowości, także w szkolnictwie, istotne jest rozważanie podejść pedagogicznych, które byłyby kulturowo adekwatne, brały pod uwagę zróżnicowanie kulturowe a także pomagały studentom w adaptacji do nowego systemu. Jednocześnie jednak owe podejścia nie powinny umniejszać wpływu pochodzenia i kultury własnej studentów. Planowanie rozwoju osobistego (*ang. Personal Development Planning - PDP*) może stanowić istotny punkt wyjścia w kultywowaniu jednostkowych doświadczeń wszystkich studentów, różnorodnych perspektyw kulturowych oraz promocję i uznanie poszczególnych kultur. Idee te są szeroko polaryzowane w anglojęzycznej literaturze przedmiotu, np: Hellmundt, 2003, Schwartz et al, 2003, Burnapp, 2006, Alfred, et al., 2002, Carroll, J. et al., 2005, Atlay & Jankowska 2006 i powinny być wdrażane w zrozumiały, sensowny i zachęcający sposób. Ponadto idea propagowania kulturowo adekwatnej pedagogiki odzwierciedla bezustannie rosnącą potrzebę przygotowywania studentów do pracy na rynkach globalnych a także zmusza do rozważań nad właściwością szerzenia zachodnich idei dotyczących planowania rozwoju osobistego i refleksji w wielokulturowych społeczeństwach.

WHO ARE YOU AND WHAT IS YOUR DESTINATION? – EVALUATION OF AN ENTRY POINT AND THE ROLE OF CULTURAL DIFFERENCES IN PERSONAL DEVELOPMENT PLANNING (PDP)

Summary

Personal Development Planning (PDP) in the higher education setting is defined as 'a structured and supported process undertaken by an individual to reflect upon their own learning, performance and/or achievement and to plan for their personal, educational and career development'. However, in general terms, personal development is a part of everyone's experience as we all grow physically, psychologically, intellectually and socially. Although developmental processes are embedded in the human psyche they are highly influenced by sociocultural factors. Therefore, the way of thinking about personal development will vary distinctively across representatives of different cultures. These different attitudes find their reflections in the structure of various aspects of social life, in which education has always played an important role. When globalisation and multiculturalism are heavily affecting educational systems, it is important to think of a culturally appropriate pedagogy, one that takes into account society's cultural diversity and helps students adapt to foreign systems but, at the same time, does not undermine their cultural backgrounds. Personal development planning can be a good platform for valuing individual students' experiences and backgrounds, including different cultural

perspectives and promoting cultural appreciation (for example: Hellmundt, 2003, Schwartz et al, 2003, Burnapp, 2006, Alfred, et al, 2002, Carroll, J. et al, Jankowska 2007) and should be introduced in a more encouraging, meaningful way. Furthermore, the idea of culturally appropriate pedagogy reflects an ever increasing need for preparation for employment in a global market and raises issues about western ideas of reflection in multinational societies.