

UNIwersytet Zielonogórski
Wydział Pedagogiki, Psychologii i Socjologii

mgr Bożena Bogucka

**Doskonalenie zawodowe jako czynnik interweniujący w rozwój zawodowy uczestników
projektu „ Nowe kwalifikacje –pewniejsza przyszłość mieszkańców
powiatu nowosolskiego”**

AUTOREFERAT

Rozprawa doktorska napisana pod kierunkiem naukowym
prof. dr hab. Zdzisława Wołka

Recenzenci:

Prof. zw. dr hab. Andrzej Radziewicz –Winnicki

Dr hab. Czesław Plewka prof. nadzw. PK

Zielona Góra 2019

Spis treści

Wprowadzenie.....	3
1. Kariera zawodowa jako kluczowe zagadnienie rozprawy.....	4
2. Projekt badawczy	8
2.1.Założenia metodologiczne.....	8
2.2. Zastosowana metoda badawcza.....	10
2.3.Opis terenu badań.....	11
2.4.Charakterystyka grupy badawczej.....	12
3. Synteza wyników badań własnych.....	13
3.1. Czynniki wpływające na podjęcie decyzji o udziale w doskonaleniu zawodowym przez uczestników projektu z terenu powiatu nowosolskiego	13
3.2. Podejmowanie doskonalenia zawodowego jako inspiracja do dalszej edukacji	16
3.3. Przebieg karier zawodowych uczestników projektu jako wyznacznik udziału w doskonaleniu zawodowym.....	18
4. Wnioski z badań i rekomendacje.....	20
Wykorzystane źródła.....	23

Wprowadzenie

Opracowana dysertacja doktorska stanowi obraz doskonalenia zawodowego osób dorosłych w kontekście rozwoju zawodu. Problematyka, którą zajęłam się w swojej pracy wynika z rangi problemu organizowania form doskonalenia osób dorosłych w lokalnym środowisku i jego wpływu na dalszy rozwój i przebieg karier zawodowych.

Postępujący rozwój technologiczny, ewolucja procesu pracy oraz zawodów w zglobalizowanym systemie jest nieodzownym elementem dynamicznego rozwoju gospodarczo – społeczno – ekonomicznego, znacząco wpływając się na całozyciowy rozwój zawodowy i budowanie ścieżki kariery zawodowej. Wybór tematu pracy wynika z zainteresowania aktualnymi problemami doskonalenia zawodowego osób dorosłych w lokalnym środowisku.

Jednym z elementów rozwoju zawodowego człowieka jest doskonalenie zawodowe. Bez ciągłego podwyższania kwalifikacji i kompetencji, jednostka pozostaje na marginesie życia zawodowego. Analiza literatury przedmiotu, wyniki przeprowadzonych badań oraz potwierdzone hipotezy i wnioski, dowiodły że warunkiem satysfakcjonującej kariery zawodowej jest doskonalenie zawodowe.

Rozprawa składa się z czterech rozdziałów. Pierwszy poświęcony został problematyce kariery w świetle literatury. Zawiera wyjaśnienie pojęcia kariera, ukazuje jego rozwój na tle teorii rozwoju zawodowego oraz modele jej przebiegu. Szczególną uwagę zwróciłam w tej części rozprawy na karierę zawodową jako efekt kształcenia ustawicznego. W rozdziale drugim podjęłam problematykę całozyciowej edukacji w realizacji karier zawodowych. Wyjaśniłam znaczenie kształcenia ustawicznego w realizacji karier zawodowych oraz opisałam kwalifikacje i kompetencje jako element doskonalenia zawodowego, niezwykle istotny w zmieniającej się strukturze form pracy i wymagań pracodawców. Metodologiczne założenia badań zostały przedstawione i zobrazowane w rozdziale trzecim. Zaprezentowałam w nim cel i przedmiot badań, problemy i hipotezy badawcze. Wyniki badań własnych omówiłam w rozdziale czwartym, który został opracowany w oparciu o badania, które realizowałam przy użyciu opracowanego do tego celu kwestionariusza ankiety. W rozdziale tym podsumowałam rozważania dokonane w rozprawie oraz płynące z nich wnioski i rekomendacje. Do pracy załączona została również bibliografia z zakresu pedagogiki, socjologii pracy, rozwoju zawodowego, spis tabel, wykresów oraz załącznik zawierający wzór narzędzia badawczego.

1. Kariera zawodowa jako kluczowe zagadnienie rozprawy

Doskonalenie zawodowe determinuje przebieg kariery zawodowej i rozwoju zawodowego. Karierę zawodową można rozważać w kontekście socjologicznym, psychologicznym, moralnym, ideologicznym, ale bez względu na dziedzinę rozważań, zawsze ukierunkowana jest na ludzkie działania związane z rozwojem zawodowym, doskonaleniem i wykonywaną pracą. Pojęcie kariery zawodowej pojawiło się i nabrało w Polsce szczególnego znaczenia wraz z transformacją ustrojową. Dynamiczny rozwój gospodarczy i technologiczny, a wraz z nim postępująca ewolucja zawodów, wpłynęły na definiowanie kariery zawodowej z uwzględnieniem zmieniającego się rynku pracy, szybszego tempa pracy, rozwoju stref przemysłowych a także zmian w zakresie kompetencji wymaganych przez pracodawców. Augustyn Bańka podkreśla, że kariera to „zjawisko podmiotowe, będące produktem globalizacji, posiadającym zarówno elementy obiektywne i subiektywne”¹. Do obiektywnych elementów zaliczył: zajmowane pozycje społeczne, specyficzne kompetencje, obowiązki, role, aktywność i decyzje zawodowe. Natomiast subiektywne elementy to: aspiracje, oczekiwania, wartości, potrzeby, satysfakcje, doświadczenia zawodowe. Zintegrowanie tych elementów, stanowi podstawę kariery zawodowej. Wspomniane elementy podlegają ciągłemu ulepszaniu i unowocześnianiu, dzięki głównie udziałowi jednostki w doskonaleniu zawodowym. Analiza literatury przedmiotu wykazała, że zbiór kategorii definicji pojęcia „kariera zawodowa” jest bardzo szeroki i uwarunkowany rozwojem zawodowym jednostki, jej osobowością zawodową, wykonywaną pracą, czy strukturą organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi. Realizacja kariery zawodowej prowadzi do rozwoju i aktywności zawodowej, przyczyniając się do rozwoju kompetencji pracownika jego kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.

Wykonywany przez jednostkę zawód jest kontekstem, na tle którego rozwija się kariera zawodowa. Alicja Miś definiuje karierę jako „unikatową sekwencję zawodów i stanowisk, wartości oraz ról odgrywanych przez jednostkę w ciągu jej życia, kształtowaną przez okres poprzedzający pracę zawodową i wpływającą na okres późniejszy”². W świetle powyższego kariera zawodowa jest procesem ściśle związanym z pracą zawodową.

Zgodnie z definicjami A. Miś, A. Bańki, Ewy Rokickiej, Agnieszki Cybal-Michalskiej kariera zawodowa to „sekwencja” wszelkich zdarzeń w obrębie aktywności zawodowej jednostki, które w konsekwencji prowadzą do rozwoju, a często też do osiągnięcia sukcesu

¹ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007, s.52.

² A. Miś, *Kształtowanie karier w organizacji*, (pod red.), H. Król, A. Ludwiczak. Zarządzanie zasobami ludzkimi, Warszawa 2006, s.478.

zawodowego. Kariera zawodowa ma charakter indywidualny a jej fundamentem jest uzyskane wykształcenie oraz nabyte kompetencje kluczowe. Każda jednostka realizuje swoją indywidualną biografię zawodową, kształcąc się, podejmując pracę. W procesie tym w różnych okresach i sytuacjach uczestniczy edukacja. „Właściwością kariery jest niewątpliwie jej procesualny charakter”³. Kariera zawodowa jest całościowym procesem na płaszczyźnie pracy zawodowej, którego doświadcza jednostka w miarę nabywania wiedzy zawodowej, doświadczenia i kompetencji. Oznacza „historię zatrudnienia, uwzględniać będzie poziom zajmowanych stanowisk, treść pełnionych funkcji, zdobyte kompetencje oraz osiągnięcia i sukcesy związane z ich pełnieniem”⁴. Kariera jest własnością jednostki, która ją „buduje”, rozpoczynając od wykształcenia, przemieszczając się pionowo lub poziomo w strukturze zawodowej. Wraz z przeobrażeniami społeczno-gospodarczymi, niekwestionowanym wzrostem znaczenia kompetencji zawodowych w społeczeństwie opartym na wiedzy „kariera zawodowa stała się niezbędnym elementem samorealizacji, bez względu na płeć czy też miejsce zamieszkania”⁵. Stanowi własność jednostki, która formuje ją zgodnie ze swoją wizją drogi zawodowej. „Kariera jest zawsze czyjaś, jest unikatową kompozycją doświadczeń danego pracownika – nie jest to ani zawód, ani suma osiągnięć wymiernych obiektywnie”⁶, a „zawód jest tylko kontekstem, na tle którego dokonuje się to, co nazywamy karierą”⁷.

Analizy kariery zawodowej prowadziłam na gruncie teorii rozwoju zawodowego Donalda E. Supera, która stanowi podstawę do planowania kariery na kanwie kolejnych etapów rozwoju jednostki. D. E. Super wyróżnił w swojej teorii czynniki wpływające na rozwój zawodowy, do których zaliczył: czynnik roli, (obraz samego siebie w obszarze pracy zawodowej z jasno sprecyzowanymi celami ukierunkowanymi na rozwój zawodowy), czynnik sytuacyjny (stanowi podstawę utożsamienia jednostki ze sferą społeczno-ekonomiczną rodziny, postawami rodziców i ich nastawieniem wobec planów edukacyjno-zawodowych jednostki), przekonania religijne, światopoglądowe oraz czynniki osobiste. Na tle teorii rozwoju zawodowego D.E. Supera kariera zawodowa jest osadzona w dojrzałości zawodowej i gotowości jednostki do kariery. Zdzisław Wołek postrzega karierę zawodową przez pryzmat rozwoju zawodowego jednostki, zwracając uwagę, że „rozwój kariery rozpoczyna się wraz z początkiem życia i trwa nieprzerwanie do jego końca”⁸. Człowiek nabywa, doskonali swoją

³ A. Cybał-Michalska, *Młodziż akademicka a kariera zawodowa*, Kraków 2014, s.37.

⁴ M. Suchar, *Kariera i rozwój zawodowy*, Gdańsk 2003, s.52.

⁵ W. Duda, D. Kukla, *Kariera zawodowa wobec postępujących przemian pracy*, Częstochowa 2010, s.39.

⁶ Z. Ratajczak, *Psychologia pracy i organizacji*, Warszawa 2007, s.47.

⁷ E. Podoska-Filipowicz, *Rozwój zawodowy czy kariera zawodowa* [w:], Edukacja ustawiczna wymiar teoretyczny i praktyczny (pod red.), S. M. Kwiatkowski, Warszawa- Radom 2009, s.146.

⁸ Z. Wołek, *Kultura pracy profesjonalisty*, Warszawa 2017, s.75.

wiedzę i umiejętności w ciągu całego życia, podejmuje też próby przekwalifikowania się, gdy praca którą wykonuje nie spełnia jego oczekiwań i nie osiąga zadawalającego go rozwoju zawodowego. Zatem „rozwój zawodowy jest jedną z wielu kategorii rozwoju i życia ludzi, dających się obiektywnie stwierdzić i wyróżnić. Jest on „osią życia” człowieka, wokół której koncentrują się jego myśli, przeżycia i działania”⁹. Kariera zawodowa jest ściśle powiązana z rozwojem zawodowym, trwa przez życie zawodowe jednostki. Jest procesem uwarunkowanym zdobywanym doświadczeniem, kompetencjami i osiąganymi stanowiskami w hierarchii zawodowej organizacji, kariera to „droga profesjonalnego rozwoju, którą człowiek ma zamiar przejść w swoim zawodowym życiu”¹⁰. Tadeusz W. Nowacki rozwój zawodowy definiuje jako „drogę jednostki od fazy zaznajamiania z obszarami ludzkiej działalności gospodarczej i kulturowej, poprzez fazę przygotowania ogólnozawodowego, do okresu przygotowania zawodowego. Później następują okresy rozwoju zawodowego, fazy prowadzące do awansów i osiągnięć, aż do zakończenia pracy zawodowej, która nie kończy się na aktywności pracowniczej”¹¹. Inne choć zbliżone proponuje Czesław Plewka, który przebieg rozwoju zawodowego ujmuje jako „długotrwały kierunkowy procesu przemian dotyczących określonej jednostki, wywołanych czynnikami wewnętrznymi i zewnętrznego oddziaływania, w którym da się wyróżnić zachodzące etapy ilościowych i jakościowych zmian (faz rozwojowych) świadczących obiektywnie o tym, że jednostka zmierza permanentnie w kierunku wytyczonym przez sens własnego życia, bądź czynnikami decydującymi o tym, że życie zawodowe jednostki przebiega w taki, a nie inny sposób”¹². Podkreśla, że wszystkie aspekty życia jednostki wpływają na siebie, łączą się i wpływają na przebieg kariery zawodowej. Na różnych etapach rozwoju jednostka dysponuje różnymi atutami zawodowymi, wśród których główny stanowi aktywność własna jednostki, która determinuje własny rozwój ukierunkowany na karierę zawodową.

Kolejnym kluczowym w mojej dysertacji zagadnieniem jest wpływ całościowej edukacji na rozwój kariery i jej związek z edukacją. Aby jednostka mogła realizować swoją ścieżkę kariery zawodowej niezbędne są odpowiednie kwalifikacje oraz kompetencje zawodowe systematycznie doskonalone i poszerzane.

Wymogiem współczesnego rynku pracy jest podnoszenie, doskonalenie i zdobywanie nowych kwalifikacji i kompetencji. Tworzy się nowa rzeczywistość edukacyjno-społeczna,

⁹ K. M. Czarnecki, *Profesjologia*, Sosnowiec 2010, s.29.

¹⁰ J. Santorski, G. Turniak, *Alchemia kariery, Bierz życie w swoje ręce*, Warszawa 2011, s.19.

¹¹ T. W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom 2004, s.217.

¹² Cz. Plewka, *Człowiek w całościowym rozwoju zawodowym — Zarys monograficzny wzbogacony ilustracją własnych badań empirycznych*, Koszalin 2016, s.33-34.

stymulowana rozwojem społeczeństwa opartego na wiedzy. Szczególną rolę odgrywa więc kształcenie ustawiczne które oznacza „kształcenie ciągłe, proces ciągłego doskonalenia kwalifikacji ogólnych i zawodowych; zasada współczesnego systemu oświaty, zgodnie z którą kształcenie trwa przez całe życie człowieka, obejmując odnawianie, poszerzanie i pogłębianie jego kwalifikacji ogólnych i zawodowych”¹³. Całozyciowe uczenie się decyduje o konkurencyjności jednostki i jej rozwoju osobistym. Aktywność edukacyjna aktywną przekłada się płaszczyznę doświadczeń edukacyjno –zawodowych i w konsekwencji na realizację kariery zawodowej. Realizacja kariery wyznacza ciągłość edukacji, która podejmowana jest w różnych sytuacjach. Ciągłe zmiany nakazują wręcz gotowość do uczenia się, podnoszenia kwalifikacji czy też przekwalifikowywania i przyczyniają się „do podejmowania przez daną osobę coraz to nowych, z reguły bardziej odpowiedzialnych i prestiżowych przedsięwzięć”¹⁴. Edukacja ustawiczna stała się standardem współczesności realizowana w ramach „formalnego i nieformalnego uczenie się umożliwiające osiągnięcie jak najpełniejszego rozwoju w życiu osobistym, społecznym i zawodowym”¹⁵. Bez kształcenia ustawicznego wpisane w życie człowiek nie byłby przygotowany do wykonywania zadań zawodowych. Pełniejsze kwalifikacje, kompetencje zawodowe zwiększają szanse na osiągnięcie sukcesu na rynku pracy. Inwestowanie w swój rozwój zawodowy i udział w kształceniu ustawicznym umożliwia jednostce pełne uczestnictwo w coraz to nowych sytuacjach zawodowych. „Edukacja ustawiczna stała się aktywnością intelektualną, ciągłym uczeniem się oraz nieprzerwaną pracą nad sobą”¹⁶. Prowadzone w jej ramach szkolenia pracowników dają szansę na podniesienia kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz zdolności przystosowania się do dynamicznie zmieniającej się gospodarki. „Szkolenie jest dla pracowników ważnym sposobem uzyskiwania nowych umiejętności i zwiększa ich szanse na awans”¹⁷. Krótkie formy edukacyjne stwarzają możliwość aktualizowania zasobów kompetencji pracownika oraz ich poszerzenie adekwatnie do potrzeb własnych i preferencji rynku pracy.

¹³ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2007, s.206.

¹⁴ G. Filipowicz, *Zarządzanie kompetencjami perspektywa firmowa i osobista*, Warszawa 2014, s.290.

¹⁵ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005, s.364.

¹⁶ J. Kargul, *Edukacja ustawiczna z perspektywy kultury indywidualizmu* [w:] Edukacja ustawiczna dorosłych w europejskiej przestrzeni kształcenia z perspektywy polskich doświadczeń, (pod red.), M. Pakuła, A. Dudak, Lublin 2009, s.39.

¹⁷ A. Giddens, *Socjologia*, Warszawa 2008, s.408.

2. Projekt badawczy

2.1. Założenia metodologiczne

Określenie celu badań stanowi początkowy etap procedury badawczej, wyznaczający jej kolejne etapy. Projekt badawczy rozpoczęłam konstruować od ustalenia celu głównego badań, następnie problemów głównych i szczegółowych. W dalszej kolejności postawiłam hipotezy dobrałam badane zmienne. Celem głównym badań było określenie związku pomiędzy doskonaleniem zawodowym a rozwojem zawodowym pracowników uczestników projektu „Nowe kwalifikacje – pewniejsza przyszłość mieszkańców powiatu nowosolskiego”. Cel ten zdeterminował wybór zastosowanej koncepcji metodologicznej. Problemy badawcze oraz hipotezy zostały przedstawione w tabeli 1.

Tabela 1. Problemy badawcze i hipotezy

Problem główny	Problemy szczegółowe	Hipotezy
1. Czym kierują się pracownicy decydujący się na udział w doskonaleniu zawodowym?	1.1. Które czynniki wpłynęły na podjęcie decyzji o udziale w doskonaleniu zawodowym? 1.2. Czy i w jaki sposób podjęcie decyzji o doskonaleniu było zainicjowane przez pracodawcę? 1.3. Czy i jakim stopniu udział w doskonaleniu zawodowym o wybranym zakresie merytorycznym wynika z potrzeb zawodowych pracowników? 1.4. Czy udział w doskonaleniu zawodowym daje poczucie trwałości zatrudnienia? 1.5. Czy udział w doskonaleniu zawodowym jest sposobem na uaktualnienie wiedzy zawodowej?	1. Doświadczenie zawodowe decyduje o udziale w doskonaleniu zawodowym. 2. Pracodawcy zaspokajają potrzeby kadrowe na wykwalifikowanych pracowników poprzez kierowanie ich na doskonalenie zawodowe. 3. Pracodawcy zaspokajają potrzeby kadrowe na specjalistów poprzez kierowanie pracowników na kursy i szkolenia 4. Doskonalenie zawodowe daje poczucie gwarancji zatrudnienia na stanowisku pracy. 5. Doskonalenie zawodowe jest wiodącą formą aktualizowania wiedzy zawodowej przez osoby pracujące.
2. Czy i w jakim stopniu uczestnictwo w doskonaleniu zawodowym przyczynia się do podnoszenia kwalifikacji i kompetencji pracowników?	2.1. Czy i w jaki sposób wiedza zawodowa uaktualniona na szkoleniach zostaje wykorzystana w pracy zawodowej? 2.2. Czy i w jakim stopniu umiejętności lingwistyczne decydują o sukcesie zawodowym? 2.3. Czy i w jakim stopniu doskonalenie zawodowe buduje pożądaną poziom kompetencji zawodowych? 2.4. Czy i w jaki sposób udział w doskonaleniu zawodowym rozwija kompetencje społeczne?	1. Wiedza zawodowa zdobyta na kursach i szkoleniach wpływa na jakość wykonywanej pracy. 2. Umiejętności lingwistyczne są warunkiem sprzyjającym osiągnięcia sukcesu zawodowego na terenie powiatu nowosolskiego. 3. Udział w doskonaleniu zawodowym prowadzi do podnoszenia kompetencji zawodowych. 4. Kompetencje społeczne osób pracujących są rozwijane poprzez udział w doskonaleniu zawodowym.
3. Czy i w jaki sposób doskonalenie zawodowe wpływa na przebieg karier zawodowych?	3.1. Czy i w jaki sposób udział w doskonaleniu zawodowym przyspiesza awans zawodowy? 3.2. Czy i w jaki sposób dodatkowe kwalifikacje i kompetencje uzyskane w wyniku doskonalenia zawodowego sprzyjają rozwojowi zawodowemu? 3.3. Czy i w jaki sposób udział w doskonaleniu zawodowym sprzyja rozwijaniu aspiracji zawodowych pracowników?	1. Awans zawodowy jest rezultatem doskonalenia zawodowego. 2. Doskonalenie zawodowe wspiera rozwój zawodowy poprzez uzyskanie dodatkowych kwalifikacji i kompetencji. 3. Aspiracje zawodowe pracowników intensyfikują się poprzez udział w doskonaleniu zawodowym. 4. Sukces zawodowy jest następstwem doskonalenia zawodowego.

	<p>3.4. Czy i w jaki sposób udział w doskonaleniu zawodowym przyczynia się do sukcesu zawodowego?</p> <p>3.5. Czy i w jaki sposób awans zawodowy jest następstwem uczestnictwa w kursach i szkoleniach?</p> <p>3.6. Czy i w jaki sposób przebieg kariery zawodowej jest uzależniony od doskonalenia zawodowego?</p>	<p>5. Uczestnictwo w kursach i szkoleniach prowokuje awans zawodowy.</p> <p>6. Doskonalenie zawodowe ingeruje pozytywnie w przebieg kariery zawodowej.</p>
--	---	--

Zmienne i wskaźniki pomiaru

Określenie zmiennych zależnych i niezależnych oraz wskaźników stanowiło kolejny etap budowania koncepcji badawczej.

Na potrzeby prowadzonych badań przyjęłam w odniesieniu do poszczególnych problemów i odpowiadającym im hipotez następujące zmienne zależne i niezależne oraz ich kategorie, które zostały szczegółowo przedstawione w tabeli 2 i tabeli 3.

Tabela 2. Zmienne niezależne

Problem główny	Zmienna niezależna	Kategoria
Pierwszy	Płeć	- kobieta - mężczyzna
	Wiek	- 20 do 25 - 25 do 35 - 35 do 45 - 45 do 60
	Posiadane wykształcenie	- podstawowe - gimnazjalne - ponadgimnazjalne - policealne - wyższe zawodowe - wyższe pełne
	Zawód	- wyuczony - wykonywany
Drugi	Wielkość zakładu pracy	- do 9 osób - od 10 do 40 osób - od 50 do 249 osób - powyżej 249
	Rodzaj umowy o pracy	- na czas nieokreślony - na czas określony do 12 miesięcy - na czas określony powyżej 12 miesięcy - umowa -zlecenia - umowa o dzieło - umowa ustna
	Staż pracy	- do 12 miesięcy - 1 do 5 lat - 5 do 10 lat - 10 do 20 lat - 20 do 30 lat
Trzeci	Liczba miejsc pracy w karierze zawodowej	- od 1 do 3 - 3 do 6 - 6 do 10 - 10 i więcej
	Rodzaj kursu, szkolenia	- kurs języka angielskiego - kurs języka niemieckiego - szkolenia z zakresu ISO - szkolenie zastosowanie NLP w biznesie - szkolenie umiejętności sprzedażowe i negocjacyjne

		-szkolenie zarządzanie emocjami -szkolenie komunikacja w zespole
--	--	---

Tabela 3. Zmienne zależne

Problem badawczy	Zmienna zależna	Kategorie
Pierwszy	- formy doskonalenia zawodowego,	-kursy lingwistyczne, -szkolenia z zakresu umiejętności miękkich, -szkolenia z zakresu ISO,
	- zajmowane stanowisko	- zgodne z kwalifikacjami, - bez kwalifikacji,
	- perspektywa awansu	- zmiana stanowiska na wyższe, w hierarchii zatrudnienia, - zgodne z oczekiwaniami, - zmiana statusu społecznego,
	- powody uzupełnienia kwalifikacji zawodowych	- niskie kwalifikacje, - własny rozwój zawodowy, - gwarancja zatrudnienia - wymagania pracodawcy, - wyższe dochody,
	- powody kierowania pracowników na kursy i szkolenia przez pracodawców	- dodatkowe kwalifikacje i kompetencje, - rodzaj umowy o pracę, - doświadczenie zawodowe pracownika,
Drugi	- oczekiwane rezultaty doskonalenia zawodowego	- uaktualnienie wiedzy zawodowej, - rozwój kompetencji zawodowych, - nabycie nowych kwalifikacji,
	- przyczyny podejmowania doskonalenia zawodowego związane ze stanowiskiem pracy	- brak doświadczenia na zajmowanym stanowisku, - niewystarczające kwalifikacje, - forma nawiązania stosunku pracy, - sytuacja kadrowa zakładu pracy,
	- uzyskane efekt doskonalenia zawodowego	- uzyskanie kompetencji miękkich, - nabycie umiejętności językowych, - gotowość do dalszego doskonalenia, - zmiany na stanowisku pracy,
Trzeci	- motyw podnoszenia kwalifikacji zawodowych	- nastawienie na karierę, -podniesienie prestiżu społecznego, - awans zawodowy, - rozwój aspiracji zawodowych, - pewność zatrudnienia,
	- osiągnięcie sukcesu zawodowego	- awans zawodowy w strukturze zakładu pracy, -nabycie kwalifikacji i kompetencji zawodowych, - rozwój kompetencji społecznych, -możliwość dalszego rozwoju zawodowego, - zmiana pozycji zawodowej na satysfakcjonującą, -poprawa sytuacji materialnej,
	- awans zawodowy	- prestiż społeczny, - zmiana sytuacji ekonomicznej, - stabilizacja zawodowa,

2. 2. Zastosowana metoda badawcza

Realizacja celów rozprawy zdeterminowała wybór metod, technik i narzędzi badawczych, a procedura procesu badawczego precyzowała kolejność postępowania przy wyborze metod, technik i narzędzi badawczych. Metoda badawcza wyznacza wszystkie działania podejmowane przez badacza, których efektem będzie odpowiedź na nurtujące badacza problemy główne i szczegółowe. Ze względu na udział w badaniu całej populacji osób

biorących udział w projekcie „Nowe kwalifikacje - pewniejsza przyszłość mieszkańców powiatu nowosolskiego”, zastosowałam metodę badań ankietowych realizowanych przy wykorzystaniu samodzielnie opracowanego kwestionariusza ankiety. Podyktowane to było możliwością dotarcia do całej populacji respondentów jak i technicznego zgromadzenia wiarygodnych danych służących weryfikacji podstawionych hipotez. Zastosowanie kwestionariusza ankiety umożliwiło zebranie informacji od uczestników projektu zamieszkujących powiat nowosolski. Badania były przeprowadzone od sierpnia 2015 roku do 30 czerwca 2016 roku poprzez udostępnienie respondentom aplikacji internetowej do wypełnienia kwestionariusza ankiety, który rozesłałam do uczestników projektów w formie elektronicznej.

W celu jego wypełnienia, respondenci musieli mieć dostęp do Internetu i wejść na stronę: https://docs.google.com/forms/d/14loXiuS3w3poVLrmjPsKfeQ8rFrCokpQcINyWiP3mEs/viewform?c=0&w=1&usp=mail_form_link, na której znajdował się kwestionariusz ankiety. Do opracowania statystycznego zebranych danych skorzystałam z programu SPSS. (Statistical Package for Social Sciences). Program ten wykorzystywany jest do opracowywania danych statystycznych z dziedziny socjologii, pedagogiki oraz psychologii. Analizę danych przeprowadziłam testem Kruskala-Wallisa stosowanym w przypadku grup, które były niezależne wobec siebie, co oznacza, że osoba będąca w jednej grupie nie była w innej porównywanej grupie. Analizowanych grup było więcej niż dwie. Nie występuje tu wymóg równoliczności grup. Zebrany materiał badawczy spełniał te warunki. W celu zweryfikowania występowania istotnego statystycznie efektu głównego, zostały przeprowadzone porównania wielokrotne przy wykorzystaniu testu U Manna-Whitneya, który jest testem nieparametrycznym i pozwala porównywać między sobą dwie grupy niezależne.

Wykazanie związków pomiędzy zmiennymi określiłam przy wykorzystaniu korelacji rho-Spearmana, która traktowana jest jako korelacja nieparametryczna.

2.3. Opis terenu badań

Badanie przeprowadziłam w powiecie nowosolskim, który usytuowany jest w południowo-wschodniej części województwa. Obejmując łącznie osiem gmin. Powstał w wyniku reformy administracji publicznej w 1999 roku. W skład powiatu wchodzi gminy: Bytom Odrzański, Kozuchów, Kolsko, Nowe Miasteczko, gminy wiejska i miejska Nowa Sól, Otyń i Siedlisko. Centrum powiatu nowosolskiego stanowi miasto Nowa Sól, które posiada dobrze rozbudowaną sieć komunikacyjną z pozostałymi miejscowościami powiatu. Wiodącym

ośrodkiem przemysłowym w powiecie jest Nowa Sól, która do 1998 roku była miastem, w którym mocno rozwinięty był przemysł ciężki i metalurgiczny. Największym pracodawcą były wówczas Dolnośląskie Zakłady Metalurgiczne „Dozamet”. Kolejną gałęzią przemysłu, który wpłynął na rozwój Nowej Soli był przemysł włókienniczy, z którego wiodącą fabryką były Nowosolskie Zakłady Włókiennicze „Odra” jeden z głównych producentów nici w krajach bloku wschodniego. Obecnie w Nowej Soli działają głównie firmy branży spożywczej, elektrotechnicznej, budowy maszyn i urządzeń oraz produkcji opakowań kartonowych, które charakteryzują się dużym stopniem innowacyjności.

Obszar o powierzchni 771 km² zamieszkuje 87,9 tys. osób w tym 45181 kobiet (co stanowi 52,3% ogółu populacji mieszkańców powiatu). Średnia wieku mieszkańców wynosi 42,4. Powiat nowosolski jest najbardziej zagęszczonym (114 osób na km²) i zurbanizowanym (ponad 65% ludności mieszka w miastach) powiatem w województwie lubuskim. W 2015 roku, czyli w okresie, w którym były prowadzone badania, osób pracujących w powiecie było 13963 osób (bez podmiotów gospodarczych, w których liczba pracujących przekracza 9 osób i bez pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie). Liczba ludności w wieku mobilnym (18–44 lata) wynosiła wówczas 34 587 osób.

Wśród nich pracujących kobiet było 6 809 (co stanowiło 48,7% ogółu pracujących). Najbardziej liczną grupą wiekową wśród ludności w wieku produkcyjnym były osoby młode w wieku od 20 do 34 lat. Wśród nich najliczniejszą grupą są osoby w wieku 30-34 lat. Najmniej liczną grupę tworzyły osoby w wieku 45 - 49 lat. Z kolei osoby powyżej 50 roku życia stanowiły 4,4 % ogółu populacji powiatu nowosolskiego w wieku produkcyjnym. Na terenie powiatu nowosolskiego zarejestrowanych jest 6722 podmiotów gospodarczych, z czego 73,4 % stanowią podmioty zatrudniające do 9 osób. Przedsiębiorcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników stanowią 20,7%. 5,6 % zakładów pracy zatrudnia od 50 do 249 pracowników. Udział w rynku pracy firm zatrudniających powyżej 250 pracowników, stanowi tylko 0,3% lokalnych pracodawców, zlokalizowanych przede wszystkim w nowosolskiej strefie przemysłowej.

2.4. Charakterystyka grupy badawczej

Populację badanych stanowili uczestnicy projektu „Nowe kwalifikacje - pewniejsza przyszłość mieszkańców powiatu nowosolskiego”. Na potrzeby badań własnych populację określiłam na podstawie definicji deskryptywnej, czyli przez podanie cech, jakie charakteryzują daną populację, a mianowicie: populacja 594 osób dorosłych pracujących,

w tym 386 kobiet i 208 mężczyzn, zamieszkujących powiat nowosolski, którzy w własnej woli chcieli podnieść swoje kwalifikacje i kompetencje zawodowe, poprzez udział w kursach i szkoleniach odbywających się w ramach projektu. Wśród uczestników projektu, którzy odpowiedzieli na zaproszenie do udziału w badaniu było 308 kobiet (66,3 %), ogółu badanych i 156 mężczyzn, który stanowili 33,6% ogółu respondentów. Zastosowano więc prosty dobór próby na podstawie właściwości populacji i wartości zmiennych.

3. Synteza wyników badań własnych

3.1. Czynniki wpływające na podjęcie decyzji o udziale w doskonaleniu zawodowym przez uczestników projektu z terenu powiatu nowosolskiego

Doskonalenie zawodowe jako jeden z elementów rozwoju zawodowego jednostki, stanowi świadomy element kariery zawodowej. Wymagający od jednostki podejmowania decyzji, które wynikają z nie tylko z własnej świadomości braków w kwalifikacjach i kompetencjach, ale też z analizy sytuacji na lokalnym rynku pracy. Są one następstwem globalnych i lokalnych zmian zachodzących w świecie pracy zawodowej. W powiecie nowosolskim niewiele jest ofert z zakresu doskonalenia zawodowego osób pracujących, które byłyby odpowiedzią na potrzeby pracowników. W związku z tym pracownicy wykazali duże zainteresowanie szkoleniami i kursami oferowanymi w ramach projektu. Badani respondenci brali udział w bezpłatnych kursach i szkoleniach z zakresu nabycia i podniesienia kompetencji lingwistycznych na kursach języka angielskiego i języka niemieckiego, szkoleń z zakresu kompetencji miękkich, systemów jakości oraz zastosowania NLP w biznesie. Na podstawie przeprowadzonych badań wyróżniłam czynniki, które wpłynęły na podjęcie decyzji o udziale w doskonaleniu zawodowym przez respondentów. Podzieliłam je na czynniki zewnętrzne oraz wewnętrzne. Do czynników zewnętrznych zaliczyłam:

- 1) ograniczony wybór szkoleń na terenie powiatu nowosolskiego,
- 2) większe szanse na lepszą pracę,
- 3) bezpłatny udział,
- 4) gwarancja zatrudnienia,

Czynniki wewnętrzne to:

- 1) uzupełnienie wiedzy teoretycznej,
- 2) potrzeba doskonalenia zawodowego,
- 3) podwyższenie kompetencji zawodowych,
- 4) zainteresowania zawodowe,

- 5) szansa na awans zawodowy,
- 6) wykonywany zawód,
- 7) poczucie bezpieczeństwa,
- 8) potrzeb zawodowych,
- 9) własna satysfakcja.

Wśród osób badanych, które podejmowały doskonalenie zawodowe przeważały kobiety, które stanowiły 66% uczestników szkoleń i kursów oferowanych w ramach projektu. Uzyskany rozkład wyników pozwolił zauważyć, że ze względu na pełnione role społeczne mężczyźni przywiązują większe znaczenie do doskonalenia zawodowego i związaną z tym perspektywą na lepszą pracę i poprawę sytuacji ekonomicznej. Natomiast kobiety, które ze względu na okres macierzyństwa i opiekę nad dziećmi, później stają się aktywnymi zawodowo uczestniczkami rynku pracy, odczuwają brak doświadczenia, który wynika z krótkiego stażu pracy zawodowej i jest to główny motyw podejmowania doskonalenia zawodowego. Kobiety również nie łączą doskonalenia zawodowego z poczuciem bezpieczeństwa związanego z zatrudnieniem. Mężczyźni, którzy w związku z pełnionymi rolami społecznymi, zwłaszcza z uwagi na to, że utrzymują rodzinę, podnoszą swoje kompetencje zawodowe dążąc w ten sposób do utrzymania zatrudnienia.

Zmiany na rynku pracy, również lokalnym, rozwój nowych technologii, zmieniające się oczekiwania pracodawców, przyczyniły się do dezaktualizacji kompetencji zawodowych. Istotnym zatem staje się ich stałe, systematyczne podnoszenie i uzupełnianie, aby pozostać aktywnym na lokalnym rynku pracy. Tylko 29% badanych respondentów wzięło udział w doskonaleniu zawodowym ze względu na niskie kwalifikacje. Kobiety z powiatu nowosolskiego częściej podejmują doskonalenie zawodowe ze względu na niskie kwalifikacje, co świadczy o świadomości braku kompetencji zawodowych na aktualnie zajmowanym stanowisku pracy. Respondenci przyznają się, że częste zmiany miejsca pracy, ze względu na posiadane niskie kwalifikacje, są powodem braku doświadczenia na obecnie zajmowanym stanowisku pracy. Przeprowadzone badania wykazały, że w szkoleniach i kursach brali głównie udział pracownicy z zakładów pracy zatrudniających od 10 do 40 osób. Respondenci byli zatrudniani najczęściej na umowę na czas nieokreślony (47,1%) oraz na umowę na czas określony powyżej 12 miesięcy (27,3%). Tendencja ta nie odbiega od ogólnopolskiej. Jest ona spójna z dążeniem pracowników do poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa. Również wymagania pracodawców stanowią istotny czynnik podejmowania doskonalenia zawodowego związany nie tylko z wykonywanym zawodem, ale przede wszystkim z rodzajem zawartej umowy o pracę. Jest to powodem częstszego podejmowania doskonalenia w celu

zagwarantowania sobie zatrudnienia. Uogólniając można stwierdzić, że ma miejsce tendencja do podnoszenia kompetencji zawodowych przez pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony i czas określony powyżej 12 miesięcy, którzy w swojej karierze zawodowej nie zmieniali miejsca zatrudnienia częściej niż trzy razy (60%).

Weryfikacja zebranego materiału badawczego pozwala stwierdzić, że pracujący mieszkańcy powiatu nowosolskiego są osobami gotowymi do podnoszenia swoich kwalifikacji w 66%, a sytuacja kadrowa zakładu pracy w przypadku 65% osób sprzyja podjęciu udziału w szkoleniach i kursach z uwagi na chęć utrzymania obecnego stanowiska pracy.

Z uzyskanych danych wynika, że rodzaj zawartej umowy o pracę rzutuje na podejmowanie decyzji o udziale w doskonaleniu zawodowym. Częściej decydują się na nie pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony oraz pracownicy zatrudnieni na czas określony powyżej 12 miesięcy. Jest to spowodowane perspektywą awansu lub zmiany warunków pracy na bardziej satysfakcjonujące dla pracownika. Można stwierdzić, że doskonalenie zawodowe prowadzi do zmiany statusu zatrudnienia i polepszenia sytuacji ekonomicznej podejmującej je pracowników. Umową o pracę i zajmowane stanowisko wpływało na podwyższanie kompetencji zawodowych. Osoby pracujące na czas nieokreślony najczęściej przejawiały aktywność podejmowania doskonalenia zawodowego, co było spowodowane uświadomieniem sobie znaczenia aktualizowania wiedzy i umiejętności.

Największym zainteresowaniem respondentów cieszyły się kursy językowe, w których wzięło udział 216 osób (42,4%) uczestników projektu. Szczególnie dotyczyło to kursów języka angielskiego na różnych poziomach zaawansowania. Ta forma doskonalenia była preferowana przez kobiety (29%), natomiast dużo mniejsze zainteresowanie wzbudziła u mężczyzn (13%), biorących udział w badaniu. Spory udział respondentów w kursach językowych świadczy o potrzebie osób pracujących z powiatu nowosolskiego zdobywania lub doskonalenia umiejętności lingwistycznych. Pomimo bliskości granicy zachodniej kursy języka niemieckiego były zdecydowanie mniej popularne. W zakresie podnoszenia umiejętności lingwistycznych, tylko 55 osób (15 %) ankietowanych w tym 43 osoby (13 %) to kobiety, które wybrały kursy języka niemieckiego. Pozostałe kursy w zakresie nabycia i doskonalenia umiejętności miękkich wzbudziły częściej zainteresowanie mężczyzn (zastosowanie NLP w biznesie 11%, komunikacja w zespole 13%). Pomimo różnych powodów udziału w doskonaleniu zawodowym osób pracujących z powiatu nowosolskiego należy zaznaczyć, iż respondenci podejmowali udział w doskonaleniu zawodowym, ze względu na uzyskanie dodatkowych, nowych kompetencji zawodowych umożliwiających im zmianę stanowiska pracy lub awans zawodowy.

3.2. Podejmowanie doskonalenia zawodowego jako inspiracja do dalszej edukacji

Doskonalenie zawodowe prowadzi do osiągnięcia lub podniesienia posiadanych kompetencji, które przełożyły się na uzyskanie następujących efektów na stanowisku pracy:

- 1) wprowadzenie zmian na stanowisku pracy,
- 2) podniesienie jakości wykonywanych zadań zawodowych,
- 3) łatwiejsze nawiązywanie kontaktów interpersonalnych,
- 4) wzrost umiejętności lingwistycznych.

Uzyskane wyniki potwierdziły, że kobiety mające za sobą udział w projekcie były bardziej nastawione na podejmowanie zmian w następstwie większej świadomości swojej wiedzy i umiejętności zawodowych niż mężczyźni. Odbycie kursów i szkoleń wpłynęło na jakość wykonywanych zadań zawodowych, gdyż wynikało z potrzeby uaktualnienia nie tylko wiedzy zawodowej, ale nabycia nowych kompetencji i umiejętności, które budują zbiór kompetencji zawodowych. Beneficjenci projektu (58%) potwierdzili, że wiedza, którą zdobyli w trakcie szkoleń i kursów wpłynęła nie tylko na jakość wykonywanych zadań zawodowych, ale również podniosła ich kreatywność jako pracownika (48%). Wyniki analizy zebranego materiału badawczego wykazały większą motywację pracowników do podejmowania zmian w przypadku umów trwałych zawieranych na co najmniej 12 miesięcy. Związane jest to pośrednio z gwarancją zatrudnienia i poczuciem bezpieczeństwa, jaki daje taki rodzaj umowy o pracę. Pracownik który ma poczucie ciągłości zatrudnienia bardziej nastawiony jest na wyniki w swojej pracy, a przede wszystkim wykorzystuje swoje kompetencje zawodowe, co przekłada się na jakość wykonywanych zadań zawodowych. Zadawalającym jest rezultat udziału w doskonaleniu zawodowym, przekładający się na jakość wykonywanych zadań zawodowych. Rodzaj zawartej umowy o pracę jest wśród pracowników powiatu nowosolskiego jedną z ważniejszych kompetencji zawodowych, co w konsekwencji prowadzi do budowania kapitału organizacji złożonego z kompetentnych pracowników.

Na podstawie uzyskanych wyników zauważyłam, że duże znaczenie znajomości języka obcego nadawane przez pracowników powiatu nowosolskiego, wynika nie tylko z bliskości granicy, ale również z udziału kapitału zagranicznego w gospodarce powiatu. Respondenci biorący udział w badaniu tylko w 39% zatrudnieni byli na stanowiskach pracy, na których umiejętności lingwistyczne są wymagane. Pracownicy posiadający umiejętności lingwistyczne mają szansę na stałą umowę o pracę i większe szanse na awans. Jednak umiejętność posługiwania się językiem obcym w swojej pracy wykorzystuje tylko 45% badanych. Są to pracownicy z wykształceniem wyższym i policealnym oraz stażem pracy od 5 do 10 lat.

Umiejętności lingwistyczne stanowią domenę kobiet (30%), z przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249 pracowników i więcej. W społecznym środowisku pracy istotną rolę odgrywa umiejętność nawiązywania kontaktów interpersonalnych, które przekładają się na funkcjonowanie pracownika w pozostałych obszarach tego środowiska – organizacyjnym czy technicznym, ale również na adaptację w zmieniającym się niestabilnym rynku pracy. Jednym z celów udziału w kursach i szkoleniach było umożliwienie uczestnikom udoskonalanie umiejętności nawiązywania kontaktów interpersonalnych. 80% badanych osób (zarówno K jak i M) wskazało, że udział w doskonaleniu zawodowym znacząco wpłynął na łatwość nawiązywania kontaktów interpersonalnych. Poziom wykształcenia respondentów, jest jednym z czynników determinujących podejmowanie kontaktów interpersonalnych. Badania wykazały, że respondenci z wykształceniem wyższym 34%, częściej starali się nawiązywać kontakty interpersonalne niż osoby z wykształceniem policealnym 26%, czy ponadgimnazjalnym 14%. Na tej podstawie wnioskuję, że wykształcenie usprawnia podejmowanie nowych kontaktów. Kompetencje miękkie w społeczeństwie opartym na wiedzy i zarządzania informacją stały się zbiorem kompetencji deficytowych pożądanymi przez pracodawców. Dokonując analizy uzyskanych wyników badań, zauważyłam pewną prawidłowość wśród uczestników szkoleń z zakresu nabycia i doskonalenia kompetencji miękkich. Polegający na tym, że uczestnicy tych szkoleń częściej wykazywali się inicjatywą i wprowadzali zmiany na swoim stanowisku pracy. Udział w doskonaleniu zawodowym był czynnikiem motywującym dla uczestników szkoleń z komunikacji w zespole 62% zarządzania emocjami 63% czy z zakresu umiejętności sprzedażowych i negocjacyjnych 44%. Zatem szkolenia z zakresu umiejętności miękkich dają uczestnikom większą siłę sprawczą i wiarę we własne umiejętności zawodowe. Wzrost kompetencji zawodowych był aktywatorem kreatywności pracowników. Również nawiązywanie kontaktów interpersonalnych stanowi istotny element właściwych relacji w zakładzie pracy, które wpływają na poziom motywacji do pracy, osiągania lepszych wyników w pracy, a w konsekwencji prowadzi do sukcesu. Badani respondenci w 80 % wskazali, że udział w kursach i szkoleniach przyczynił się do łatwiejszego nawiązywania kontaktów interpersonalnych. Współpraca w grupie jest kompetencją, która współcześnie staje się cechą szczególnie pożądaną przez pracodawców. Potwierdzają to badania, które wskazują że „wśród ogólnych kompetencji pracowników podkreśla się przede wszystkim umiejętność pracy w zespole, zarządzania zespołami”¹⁸. Analizując przekrój kursów i szkoleń należy zaznaczyć, że rodzaj formy doskonalenia był zgodny z zainteresowaniami

¹⁸ *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki* (pod red.), Krzysztofa B. Matusiaka, Warszawa 2009, s.16.

zawodowymi uczestnika. Uczestnicy szkoleń z języka angielskiego tylko w 10% wykazywali si kreatywnością. Aktywniejsi byli uczestnicy szkoleń z języka niemieckiego, którzy w 56% po ukończonym kursie deklarowali wprowadzanie zmian na stanowisku pracy, wykorzystując rezultaty kursu. W zglobalizowanym świecie znajomość języka obcego związana jest z postępowaniem cywilizacyjnym, technicznym i technologicznym. Znajomość języka obcego przez pracownika stanowi często o jego atrakcyjności dla pracodawcy oraz jest czynnikiem awansu. Jednak nie w każdej branży i stanowisku pracy znajomość języka obcego jest jednym z kryteriów branych pod uwagę przy rekrutacji. 40% badanych respondentów wskazało, że pracują na stanowiskach, które wymagają znajomości języka obcego. W przeważającej części 73 % są to kobiety pracujące w branży edukacyjnej, ekonomicznej, administracyjnej, służbie zdrowia, oraz usługach. Uczestnicy projektu w 71% wskazali, że znajomość języka obcego decyduje o sukcesie zawodowym na terenie powiatu nowosolskiego. Udział w doskonaleniu zawodowym różnicuje więc doświadczenie zawodowe, które wyznacza dalszą indywidualną ścieżkę rozwoju zawodowego pracownika.

3.3. Przebieg karier zawodowych uczestników projektu jako wyznacznik udziału w doskonaleniu zawodowym

Podjęcie doskonalenia zawodowego jako czynnika wspierającego rozwój zawodowy, związane jest z dążeniem do sukcesów zawodowych.

Respondenci w 95% potwierdzili, że doskonalenie zawodowe sprzyja rozwojowi zawodowemu, a więc ma także wpływ na karierę zawodową. Udział w doskonaleniu zawodowym przyczynia się do:

- 1) wsparcia rozwoju zawodowego,
- 2) gotowości do dalszego doskonalenia,
- 3) analizy rynku pracy,
- 4) dążenia do uzyskiwania nowych kwalifikacji i kompetencji,
- 5) awansu zawodowego,
- 6) większej satysfakcji z zajmowanego stanowiska pracy.

Udział w kursach i szkoleniach osób aktywnych zawodowo spowodował wzrost zainteresowania respondentów dalszym doskonaleniem zawodowym. Zdecydowana większość badanych (91%), zadeklarowała chęć dalszego doskonalenia, pomimo związanego z tym wysiłku. Wzrost świadomości w zakresie kształtowania własnego rozwoju zawodowego poprzez podnoszenie kompetencji zawodowych jest wyższy w grupie kobiet. Plany zawodowe

respondentów związane z doskonaleniem zawodowym stanowią w większości (85%) najważniejszy aspekt związany z rozwojem zawodowym. W następstwie udziału w kursach i szkoleniach, respondenci którzy wykonywali zawód nie spełniający ich aspiracji zawodowych (20%) nastawieni byli na zmianę pracy w celu osiągnięcia sukcesu zawodowego. Globalne tendencje w gospodarce oraz na rynkach pracy znajdują swoje odzwierciedlenie na lokalnym rynku pracy powiatu nowosolskiego. Zacieranie się różnic pomiędzy płcią i pełnionymi rolami społecznymi wpływa również na udział jednostki w doskonaleniu zawodowym i jego wpływie na awans zawodowy. Badani respondenci (62%) dostrzegają wpływ doskonalenia zawodowego na pomyślność zawodową. Zdobywanie dodatkowych kwalifikacji i kompetencji zawodowych w opiniach większości respondentów (76%), miało wpływ na przebieg kariery zawodowej. Tak sądzą głównie respondenci z wykształceniem wyższym w wieku od 31 do 40 lat, dla których swoistą przepustką do kariery jest wykształcenie. Dla kobiet z powiatu nowosolskiego (69%) projektowanie przebiegu kariery zawodowej oparte było na uzyskaniu dodatkowych kwalifikacji i kompetencji zawodowych analogicznie dla mężczyzn (83%). Osoby pracujące z powiatu nowosolskiego, które brały udział w kursach i szkoleniach (76%) nastawione były na awans zawodowy. Doskonalenie zawodowe stanowi o wzroście kompetencji zawodowych jednostki i staje się szansą na zmianę stanowiska pracy na wyższe w strukturze organizacyjnej lub też zmianą zakresu czynności po nabyciu nowych kwalifikacji i kompetencji na tym samym poziomie w strukturze organizacyjnej. Jednakże osoby dorosłe pracujące, które brały udział w kursach i szkoleniach tylko w niewielkim stopniu (25%) po zakończeniu doskonalenia osiągnęły awans zawodowy w postaci zmiany stanowiska pracy. Natomiast większym sukcesem (37%) okazała się zmiana pozycji zawodowej. Ta zmiana w dużej mierze związana była z wykształceniem jednostki. Osoby pracujące z wykształceniem wyższym (62%), zatrudniane na wyższych stanowiskach kierowniczych lub związanych z zarządzaniem, często mają sprecyzowany plan rozwoju zawodowego, który w konsekwencji prowadzi do kariery zawodowej.

Zaplanowanie rozwoju zawodowego, który w konsekwencji ma doprowadzić jednostkę do realizacji kariery w dużej mierze uwarunkowany jest cechami osobowościowymi jednostki. Wybory zawodowe, a co za tym idzie planowanie własnego rozwoju poprzez udział w doskonaleniu zawodowym jest w dzisiejszej dobie wszechogarniających zmian niezwykle trudne, stanowi swoisty projekt w bibliografii jednostki, który ulega ewaluacji poprzez własne doświadczenia zawodowe jednostki. Nabywanie nowych kwalifikacji i kompetencji zawodowych przez jednostkę związane jest nie tylko z wysiłkiem wkładanym przez pracownika w swoje doskonalenie zawodowe, ale również dostrzeganie związku pomiędzy

doskonaleniem a zwiększaniem swojej atrakcyjności jako pracownika na lokalnym rynku pracy i szansą na odniesienie sukcesu zawodowego. Motywacja jednostki do osiągnięcia sukcesu zawodowego determinuje podejmowanie doskonalenia zawodowego. Doskonalenie zawodowe wpływa na osiągnięcie awansu zawodowego, zdaniem zdecydowanej większości badanych (86%). Wpłynęło to także na rozwój jednostki nie tylko w sferze zawodowej, ale było również źródłem podniesienia własnej samooceny i poczucia własnej wartości.

4. Wnioski z badań i rekomendacje

Kwalifikacje i kompetencje, które posiadają pracownicy z powiatu nowosolskiego w znacznym stopniu wpływają na ich skuteczność na rynku pracy. Poprzez udział w doskonaleniu zwiększają oni swoje szanse za zapewnienie sobie stabilności zatrudnienia wobec rosnących wymagań pracodawców z terenu powiatu nowosolskiego.

Zebrany materiał badawczy pozwolił na określenie ścieżek karier pracowników powiatu nowosolskiego, którzy brali udział w kursach i szkoleniach oraz potwierdził w 78% wpływ doskonalenia zawodowego na osiągnięcie sukcesu zawodowego.

Budowanie kariery zawodowej w przestrzeni lokalnej związane jest z doskonaleniem zawodowym, co potwierdza 85% uczestników kursów i szkoleń, którzy po ukończeniu form doskonalenia realizowanych w ramach projektu, zadeklarowali chęć dalszego podnoszenia kwalifikacji.

Na podstawie zebranego materiału badawczego i jego analizy wyłonił się profil pracownika powiatu nowosolskiego o następujących cechach:

- 1) wykształcenie wyższe,
- 2) staż pracy od 5 do 10 lat,
- 3) doświadczenie zawodowe – do trzech miejsc pracy,
- 4) znajomość języka niemieckiego,
- 5) mobilność zawodowa,
- 6) uczestniczący w doskonaleniu zawodowym,
- 7) gotowy na zmiany,
- 8) radzący sobie ze stresem w pracy.

Cechy te pretendują pracownika do osiągnięcia awansu zawodowego. Realizowanie kariery zawodowej wymaga od jednostki określenia celów kariery, jej realizacji oraz zaangażowania się w doskonalenie zawodowe.

Analiza zebranego materiału badawczego potwierdziła postawione hipotezy i umożliwiła sformułowanie poniższych wniosków:

- 1) Doświadczenie zawodowe dla respondentów (43%) stanowi istotny czynnik decydujący o udziale w doskonaleniu zawodowym.
- 2) Pracodawcy z powiatu nowosolskiego (30%) są zainteresowani podnoszeniem kwalifikacji i kompetencji przez swoich pracowników.
- 3) Pracownicy zaspokajają swoje potrzeby podnoszenia kompetencji zawodowych poprzez udział w oferowanych im formach doskonalenia zawodowego.
- 4) Doskonalenie zawodowe daje poczucie gwarancji zatrudnienia. Gwarancja zatrudnienia w różnym stopniu determinuje doskonalenie zawodowe w przypadku płci. Szczególnie ważne jest ono dla mężczyzn, na których ciąży obowiązek utrzymania rodziny. Natomiast kobiety tylko w niewielkim stopniu podejmowały doskonalenie zawodowe ze względu na utrzymanie zatrudnienia.
- 5) Doskonalenie zawodowe jest formą aktualizowania wiedzy zawodowej przez osoby pracujące.
- 6) Kobiety w powiecie nowosolskim są bardziej nastawione na doskonalenie zawodowe niż mężczyźni, przekłada się to na wzrost kwalifikacji i kompetencji zawodowych i rozwój zawodowy.

Przeprowadzone badania pozwoliły potwierdzić postawione hipotezy do problemu drugiego i sformułować następujące wnioski:

- 1) Wiedza zawodowa zdobyta na kursach i szkoleniach wpływa na jakość wykonywanej pracy.
- 2) Umiejętności lingwistyczne są warunkiem osiągnięcia sukcesu zawodowego na terenie powiatu nowosolskiego.
- 3) Kompetencje zawodowe są następstwem udziału w doskonaleniu zawodowym.
- 4) Kompetencje społeczne osób pracujących są rozwijane poprzez udział w doskonaleniu zawodowym.

Opracowanie materiału badawczego zweryfikowało także hipotezy nakreślone do problemu trzeciego, w rezultacie czego możliwe było sformułowanie następujących uogólnień:

- 1) Doskonalenie zawodowe prowadzi do awansu zawodowego.
- 2) Doskonalenie zawodowe wspiera rozwój zawodowy poprzez uzyskanie dodatkowych kwalifikacji i kompetencji.
- 3) Aspiracje zawodowe pracowników intensyfikują się poprzez udział w doskonaleniu zawodowym.

- 4) Sukces zawodowy jest następstwem doskonalenia zawodowego, przy czym w powiecie nowosolskim sukces zawodowy odnieśli tylko nieliczni pracownicy.
- 5) Uczestnictwo w kursach i szkoleniach stwarza przesłanki awansu zawodowego. Pracownicy z powiatu nowosolskiego po udziale w formach doskonalenia zawodowego wprowadzali zmiany na swoim stanowisku pracy lub wskutek udziału i zwiększenia swoich kompetencji zawodowych podejmowali samodzielne decyzje związane z wykonywaniem zadań zawodowych. Był więc to awans wewnątrzorganizacyjny.
- 6) Nieodzownym elementem związanym z doskonaleniem zawodowym było nie tylko nabycie wiedzy i umiejętności, ale doskonalenie i nabywanie umiejętności interpersonalnych.
- 7) Doskonalenie zawodowe ingeruje pozytywnie w przebieg kariery zawodowej. Istotnym elementem wszystkich podejmowanych działań związanych z doskonaleniem zawodowym jest odpowiedni wybór form doskonalenia.

Uzyskane wyniki pokazują, że doskonalenie zawodowe realizowane na poziomie lokalnym jest elementem rozwoju zawodowego, jednak nie zawsze gwarantuje odniesienie sukcesu zawodowego. Wzrost kwalifikacji i kompetencji pracowników buduje ich własny kapitał, który przybliży ich do sukcesu zawodowego w wyniku doskonalenia zawodowego. Przedstawione wnioski pozwalają na rekomendacje dla kształcenia ustawicznego w powiecie nowosolskim, a mianowicie:

- 1) Wskazane jest stworzenie lokalnego systemu doskonalenia zawodowego osób pracujących z przygotowaną ofertą dostosowaną do rynku pracy.
- 2) Niezbędne jest dokonanie diagnozy w zakresie potrzeb szkoleniowych osób pracujących i potrzeb pracodawców.
- 3) Diagnoza wymaga systematycznego aktualizowania i na jej gruncie przygotowywania oferty szkoleniowej.
- 4) Rodzaj zawieranej umowy o pracę rzutuje na gotowość do doskonalenia zawodowego.

Rozprawa ukazała rangę problemu, który jest ważny i cenne byłoby podejmowanie dalszych szczegółowych badań w tym zakresie.

Wykorzystane źródła

- 1) Bańka A., Psychologiczne doradztwo karier, Poznań 2007
- 2) Cybal - Michalska A., Młodzież akademicka a kariera zawodowa, Kraków 2014
- 3) Czarnecki K.M., Profesjologia, Sosnowiec 2010
- 4) Duda W., Kukła D., Kariera zawodowa wobec postępujących przemian pracy, Częstochowa 2010
- 5) Filipowicz G., Zarządzanie kompetencjami perspektywa firmowa i osobista, Warszawa 2014
- 6) Foresight kadr nowoczesnej gospodarki (pod red.), Krzysztofa B. Matusiaka, Warszawa 2009
- 7) Giddens A., Socjologia, Warszawa 2008
- 8) Jeruszka U., Kwalifikacje zawodowe. Poglądy teoretyczne a rzeczywistość, Warszawa 2006
- 9) Kargul J., Edukacja ustawiczna z perspektywy kultury indywidualizmu, [w:] Edukacja ustawiczna dorosłych w europejskiej przestrzeni kształcenia z perspektywy polskich doświadczeń, (pod red.) M. Pakuła , A. Dudak, Lublin 2009
- 10) Miś A., Kształtowanie karier w organizacji, [w:], (pod red.), H. Król, A. Ludwiczak. Zarządzanie zasobami ludzkimi, Warszawa 2006
- 11) Nowacki T.W., Leksykon pedagogiki pracy, Radom 2004
- 12) Okoń W., Nowy słownik pedagogiczny, Warszawa 2007
- 13) Plewka Cz., Człowiek w całożyciowym rozwoju zawodowym — Zarys monograficzny wzbogacony ilustracją własnych badań empirycznych, Koszalin 2016
- 14) Podoska-Filipowicz E., Rozwój zawodowy czy kariera zawodowa[w:],Edukacja ustawiczna wymiar teoretyczny i praktyczny, (pod red.), S. M. Kwiatkowski, Warszawa- Radom 2009
- 15) Ratajczak Z., Psychologia pracy i organizacji, Warszawa 2007
- 16) Santorski J., Turniak G., Alchemia kariery, Bierz życie w swoje ręce, Warszawa 2011
- 17) Suchar M., Kariera i rozwój zawodowy, Gdańsk 2003
- 18) Wiatrowski Z., Podstawy pedagogiki pracy, Bydgoszcz 2005
- 19) Wołk Z., Kultura pracy profesjonalisty, Warszawa 2017