

Magdalena BSOUL-KOPOWSKA

Problemy związane z kulturowymi uwarunkowaniami uzawodowienia grup dyspozycyjnych

Key words: professionalization, profession, dispositional groups.

Słowa kluczowe: profesjonalizacja, zawód, grupy dyspozycyjne, kultura, wzór kulturowy.

1. Określenie podjętych rozważań

W niniejszym opracowaniu zamierzam skoncentrować się na problemach dotyczących, m.in. kulturowych uwarunkowań uzawodowienia grup dyspozycyjnych, co wydaje się na tyle ważne, że zasługuje one na naukową penetrację. Badania podjętej problematyki wymagają jednak szerszego spojrzenia na nią, mianowicie z perspektywy socjologii, a zwłaszcza socjologii zawodu, a także socjologii wojska, ponieważ zainteresowania tymi specyficznymi strukturami społecznymi, jakimi są grupy dyspozycyjne, pojawiły się w obrębie tej właśnie subdyscypliny socjologii – na co wskazuje Jan Maciejewski¹.

Z tych to względów moje rozważania na wymieniony temat poprzedzę spojrzeniem na to, czym jest *zawód* z punktu widzenia socjologii, aby następnie przejść do problematyki ukazanej w tytule.

¹ Zob. J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, Wrocław 2012, s. 21 i nast.

2. Postrzeganie zawodu z perspektywy socjologii z uwzględnieniem aspektów socjologii wojska

Na wstępie podjętych rozważań trzeba wskazać na to, że słowo *zawód*, w znaczeniu wykonywanej przez człowieka profesji, jest różnie określane w tych naukach, które posługują się tym wyrazem. Do takich nauk należą np. ekonomia, medycyna pracy, pedagogika, prawo, psychologia i socjologia. Ze względu na konieczność koncentracji na problematyce zakreślonej tytułem nie będę zajmowała się rozumieniem tego słowa we wszystkich spośród wymienionych nauk, z których każda bierze pod uwagę tylko pewne jego aspekty, czyli te, które są dla niej szczególnie ważne. Zauważmy, że dla niektórych nauk wystarczające jest ograniczenie się wyłącznie do formalno-prawnych aspektów, czyli do wskazania na ten fakt, że *zawodowymi* są wszystkie te czynności określone zwyczajowo lub przez prawo, jako wykonywane zarobkowo przez określone osoby, zgodnie z obowiązującymi przepisami i standardami.

Przechodząc do socjologii, przypomnijmy, że Jan Szczepański wyróżnił trzy znaczenia słowa *zawód*:

- 1) jako wewnętrznie spójny system czynność, będący dla jednostki źródłem utrzymania i określających jej pozycję społeczną;
- 2) jako stałe wykonywanie pewnych czynności bez względu na posiadane kwalifikacje oraz
- 3) jako populację tych osób, które wykonują te same czynności, np. lekarskie, nauczycielskie itp.²

Oczywiście każde z tych znaczeń wskazuje na inne ważne aspekty, które interesują socjologów. Natomiast według J. Sztumskiego „przez słowo *zawód* w interesującym nas znaczeniu rozumie się na ogół określony zespół czynności, jakie zostały wyodrębnione w procesie społecznych podziałów pracy i są wykonywane przez danego człowieka na podstawie uzyskanych kwalifikacji w celach zarobkowych”³.

Z punktu widzenia socjologii szczególną uwagę zwraca się na takie oto problemy:

- 1) Jakiego rodzaju prac, czy zespoły czynności określa się mianem „czynności zawodowych” w danym społeczeństwie lub środowisku społecznym, np. wiejskim i dlaczego są one tak określane.
- 2) Jakiego warunki podmiotowe i przedmiotowe muszą być spełnione przy wykonywaniu danych czynności zawodowych, czyli *kto* i *jak* musi te czynności wykonywać.
- 3) Jakim prestiżem cieszy się dany zawód w konkretnym społeczeństwie lub jego części i od czego on zależy.

² Zob. J. Szczepański, *Zagadnienia wykształcenia ogólnego i zawodowego w szkolnictwie wyższym*, „Studia Socjologiczne” 1970, nr. 3.

³ Zob. J. Sztumski, *Socjologia pracy*, Katowice 1999, s. 49.

- 4) Jakie właściwości psychospołeczne i psychofizyczne są wymagane od osób wykonujących dany zawód i w jakim stopniu są określone społecznie m.in. przez obowiązujące w danym społeczeństwie wzory społeczne, według których ludzie realizują swoje funkcje społeczne, a wśród nich związane z wykonywaniem swojego zawodu⁴.

Według wzoru obowiązującego w danym społeczeństwie np. oficer, lekarz lub funkcjonariusz policji starają się wykonywać swój zawód zgodnie z obowiązującym dla niego wzorem, kulturowo określonym w danym środowisku, co zaznaczają swoim wyglądem zewnętrznym, zachowaniem w miejscu pracy, a nawet stylem życia.

Biorąc pod uwagę problematykę uzawodowienia, ważne jest także spojrzenie na nią przez pryzmat pedagogiki, a zwłaszcza pedagogiki pracy. Otóż zdaniem pedagoga pracy Tadeusza W. Nowackiego, zawodem jest – wykonywanie zespołów czynności społecznie użytecznych, wyodrębnionych na skutek podziału pracy, wymagających od pracownika odpowiedniej wiedzy i umiejętności, a także cech psychofizycznych, warunkujących wykonanie zadań zawodowych powtarzanych systematycznie i będących źródłem utrzymania dla pracownika i jego rodziny. Zawód jest podstawą prestiżu i pozycji społecznej pracownika”⁵.

Wymieniony autor zwraca również uwagę na to, że wykonywany przez danego człowieka zawód może być np. masowy, sezonowy, szeroko profilowy lub wąsko sprofilowany, tzn. określony swoim zakresem, jakim jest np. zawód unikalny, jak np. szlifierz diamentów, brązownik, lub ludwisarz; może być także wyuczony, ale nie zawsze wykonywany, jak również wykonywany, choć nie wyuczony, na zasadzie przyuczenia i długoletniej praktyki.

Zwróćmy również uwagę na to, że *zawód* postrzegany jako określone zajęcie człowieka, zarabiającego poprzez jego wykonywanie na swoje utrzymanie, stał się kolejnym czynnikiem wyróżniającym ludzi w ich środowisku społecznym. Inaczej mówiąc: od czasu pojawienia się ludzi wykonujących w sposób ciągły określone prace i specjalizujących się w wytwarzaniu pewnych przedmiotów lub też świadczeniu związanych z nimi usług, np. takich, jakie były dziełem garncarzy, tkaczy, cieśli, kowali, wojowników itp. – ludzie w poszczególnych społecznościach byli postrzegani i oceniani nie tylko ze względu na swoją *pleć* lub *wiek*, ale również ze względu na wykonywane przez siebie *czynności zawodowe*.

Na skutek tego zawód staje się więc oprócz płci i wieku kolejną kategorią społeczną, z którą są łączone określone *funkcje* i *pozycje społeczne* w każdej społeczności. Przypomnijmy, że *funkcja* w wymienionym znaczeniu – obejmuje ogół obowiązków, których spełnienia oczekuje się od osoby zaliczanej do określonej kategorii społecznej. Zaś *ważność* danej funkcji w odczuciu ludzi konkretnej społeczności wyznacza *pozycję* tej osoby, która ją wykonuje, czyli – krótko mówiąc – określa jej ogół uprawnień w szerokim tego słowa znaczeniu.

⁴ Zob. tamże, s. 50.

⁵ Zob. T.W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom 2004, s. 287.

Im ważniejszą dla danej społeczności funkcję wykonuje konkretna osoba, tym też wyższa jest jej pozycja w tejże społeczności. Przy określaniu funkcji i pozycji danego człowieka w każdej społeczności bierze się pod uwagę nie tylko jego przynależność do jakiejś jednej kategorii społecznej, ale z reguły przynależność do wszystkich kategorii społecznych, do których jest on zaliczony. Wchodzą tu więc w grę te kategorie społeczne, które są wyróżniane w danej społeczności.

Aby to, co zostało wcześniej na ten temat powiedziane, uczynić bardziej zrozumiałym, postaram się omówić to nieco szerzej. Otóż trzeba zwrócić na to uwagę, że ludzie w praktyce swojego życia społecznego najwcześniej dostrzegali istniejące wśród nich różnice dotyczące *płci* i *wieku*. Nic więc dziwnego w tym, że te właśnie różnice brano pod uwagę przy ocenie społecznej ich przydatności i użyteczności. Z tego też względu inne były ich oczekiwania wobec osób, które różniły się rodzajem płci oraz swoim wiekiem. Bowiem zdawano sobie z tego sprawę, że nie można oczekiwać tego samego od dziecka, dorosłej i starej osoby – będącej płci żeńskiej albo męskiej. Dlatego też relatywizowano kategorię płci do kategorii wieku danej istoty ludzkiej. I te dwie cechy rzeczywiście różniące ludzi były i są brane pod uwagę w przypadku wartościowania ludzi ze względu na ich przynależność do kolejnych, ważnych kategorii społecznych, które pojawiły się w wyniku postępującego cywilizacyjnego i społecznego rozwoju ludzkich społeczności, a zwłaszcza do kategorii zawodu, będącą kolejną kategorią społeczną, jaka ukształtowała się w wyniku wspomnianego rozwoju.

Zwróćmy również na to uwagę, że także obecnie nie jest nam wcale obojętne to, czy będziemy w konkretnej sytuacji korzystali z usług świadczonych przez bardzo młodego fachowca, ponieważ mogą pojawić się obawy co do jego kompetencji i umiejętności ze względu na młody wiek. Niemniej obawy możemy mieć także wówczas, gdy jakieś usługi chce nam świadczyć wiekowy fachowiec, ponieważ możemy żywić wobec niego obawy co do jego np. sprawności psychofizycznej, chociaż nie wątpimy w jego fachowe kompetencje.

Bierzemy też pod uwagę płeć danego fachowca. Gdy istniał zdecydowany podział na „kobiece” i „męskie” zawody, nie stanowiło to problemu. Ale od kiedy postępuje proces feminizacji „męskich zawodów”, zaczynamy mieć rozmaite obiekcje, gdy np. na stanowisku kierownika zarządzającego zastajemy kobietę.

Wiadomo, że są zawody, do których kobiety na ogół nie garną się, ponieważ łączą się one z dużym wysiłkiem fizycznym, wymagają dużej odporności na rozmaite bodźce zewnętrzne lub są uznane za szkodliwe dla ich zdrowia, jak np. zawód górnika, hutnika, ratownika górskiego lub morskiego itp. Do niedawna dotyczyło to także zawodu żołnierza, który nie był wybierany przez kobiety, m.in. ze względów kulturowych.

Wojsko przez wieki tradycyjnie uznawano za obszar należący do mężczyzn i tylko oni mieli do niego dostęp. Nie oznacza to jednak, że armia nie przyjmowała żadnych kobiet w swoje szeregi. W warunkach wyższej konieczności, czyli w obliczu zagrożeń, gdy rosły potrzeby odbudowania lub rozbudowania

armii, w działaniach zbrojnych brały udział również kobiety. Przykładem jest II wojna światowa w czasie której, kobiety – co prawda – tylko w siłach zbrojnych niektórych państw, uczestniczyły bezpośrednio w walkach na froncie. Na ogół jednak ich udział ograniczał się do działania w służbach pomocniczych czy sztabowych. Natomiast często bezpośredni udział w walkach brały kobiety np. w siłach zbrojnych ZSRR, jako fizylierki, pilotki samolotów bojowych i w jednostkach łączności.

Interesujące jest to, że w siłach zbrojnych Trzeciej Rzeszy nie uczestniczyły kobiety, pomimo powstawania coraz większych trudności z uzupełnianiem strat w jednostkach Wehrmachtu i gwałtownym kurczeniem się osobowych rezerw. Były one angażowane jedynie do służb pomocniczych, na ogół jako sanitariuszki w szpitalach polowych lub w łączności i raczej nie uczestniczyły bezpośrednio w akcjach bojowych oraz nie zawsze miały status żołnierza.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że kobiety w szczególnych okolicznościach były powoływane do służby wojskowej w niektórych siłach zbrojnych i sprawdzały się one na powierzonych im stanowiskach. Natomiast w przypadku innych sytuacji nie było zgody na ich pobór do wojska⁶.

Aktualnie w naszych siłach zbrojnych – podobnie jak w siłach zbrojnych pozostałych członków NATO – kobiety mogą być zawodowymi żołnierzami i uczestniczą w jednostkach, które biorą nawet udział w misjach realizowanych poza granicami Polski, np. wcześniej w Iraku, a obecnie w Afganistanie.

Możliwość wyboru przez kobiety zawodu żołnierza jest następstwem obowiązującej w demokratycznych krajach zasady równego traktowania wszystkich bez względu na płeć, pochodzenie, rasę wyznanie i różnicowanie kulturowe.

Zdaniem J. Maciejewskiego, w Polsce obserwuje się postępujący udział kobiet w różnych strukturach militarnych i paramilitarnych, w tym w grupach dyspozycyjnych. I ten trend będzie się nadal utrzymywał w miarę postępującej feminizacji także wymienionych struktur społecznych⁷.

Problemy związane ze służbą kobiet w Wojsku Polskim były i są przedmiotem badań naukowych, a ich wyniki zostały ukazane w oddzielnych publikacjach⁸. Niewątpliwie interesujące byłyby wyniki badań dotyczące udziału kobiet w grupach dyspozycyjnych istniejących w militarnych systemach społecznych oraz ich przydatność w tychże systemach, związanych zwłaszcza z ich uczestnictwem w akcjach bojowych.

Oczywiście, nie mniej interesujące byłyby także wyniki badań dotyczące udziału kobiet w grupach dyspozycyjnych działających w ramach paramilitarnych

⁶ M. Wszolek, *Kobieta żołnierz wczoraj, dziś i jutro*, [w:] *Teraźniejszość i przyszłość grup dyspozycyjnych*, red. J. Maciejewski, I. Wolska-Zogaty, Wrocław 2013, s. 139.

⁷ Zob. J. Maciejewski, dz. cyt. s. 168 i nast.

⁸ Zob. M. Martinská, *Ženy v ozbrojených silach*, [w:] *Sociológia armady*, red. J. Matis, P. Hamaj, M. Martinská, Liptovský Mikuláš 2008, s. 207 i nast.; J. Maciejewski, K. Dojwa, *Uczestnictwo kobiet w Siłach Zbrojnych, Straży Granicznej i Policji. Analiza socjologiczna*, Wrocław 2012.

i cywilnych systemów społecznych. Bowiem uczestniczą one w tych systemach znacznie dłużej i można byłoby zebrać bardziej obfity materiał do analiz o istotnej wartości dla celów poznawczych i praktycznych dotyczących funkcjonowania grup dyspozycyjnych.

Należy również zwrócić uwagę na fakt, że od początku lat 90. XX w. wojsko podlega głębokim i wielokierunkowym przeobrażeniom społecznym. Jednym z obszarów tych przeobrażeń są zmiany w określaniu funkcji poszczególnych osób w nowej rzeczywistości społecznej uwarunkowanej m.in. globalizacją współczesnego świata. Dotyczy to m.in. postrzegania wartości życia ludzkiego, dążenia do pokojowego rozstrzygania konfliktów międzynarodowych, a także procesów integracyjnych polegających na współpracy pomiędzy narodami oraz na tworzeniu struktur wielonarodowych. Przykładem jest współpraca z organizacjami międzynarodowymi takimi jak ONZ, OBWE, NATO czy UE oraz utworzone w jej efekcie formacje wojskowe o charakterze wielonarodowym, w skład których weszły też polskie komponenty, do których zaliczyć można m.in. Polsko-Ukraiński Batalion (POLUKRBAT) czy Polsko-Litewski Batalion (LITPOLBAT).

Funkcjonowanie takich wielonarodowych grup łączy się ściśle z ich wielokulturowym charakterem. Powoduje to z kolei określone problemy natury socjologicznej, antropologicznej i psychologicznej, ze względu na potrzebę przystosowania się poszczególnych ludzi do wielokulturowych struktur. Dlatego też we współczesnym wojsku – a zwłaszcza w jego poszczególnych międzynarodowych formacjach – ważne jest przestrzeganie zasady demokratycznego współistnienia jednostek i grup o specyficznej tożsamości narodowej, odmiennych tradycjach i wartościach.

3. Uzawodowienie grup dyspozycyjnych i związane z tym kulturowe problemy

W poprzedniej części rozważań omówiłam socjologiczne i pedagogiczne aspekty zawodu, ponieważ problematyka ta ma interdyscyplinarny charakter i uwzględnienie wspomnianych nauk umożliwia bardziej wnikliwe przyjrzenie się procesowi uzawodowienia w militarnych i paramilitarnych strukturach i na określeniu uwarunkowań tego procesu. Chodzi m.in. o to, czy ludzie wykonujący wcześniej obowiązkową służbę jako poborowi albo na podstawie kontraktu zawieranego po odbyciu „służby „zasadniczej” przystosowali się do swoich obowiązków na podstawie umowy o pracę, czyli przeistoczyli się z osób „odbywających służbę” w pracowników najemnych przygotowanych pod względem profesjonalnym do wykonywania określonych zawodów. A wówczas będą też musieli udokumentować swoje kompetencje zawodowe i ciągle dbać o podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych.

Problemy uzawodowienia grup dyspozycyjnych trzeba i należy rozpatrywać odrębnie w poszczególnych systemach, w których te grupy funkcjonują, tzn. w systemie militarnym, paramilitarnym i cywilnym, ponieważ w każdym z nich dokonuje się ono w specyficznych warunkach, ze względu na ich charakter.

W systemie militarnym, w którym nie ma już u nas żołnierzy z poboru, a są w nim osoby odbywające służbę na różnoterminowych kontraktach, wydaje się sprawą trudną uzawodowić takich ludzi, którzy mają krótkotrwałe kontrakty, zwłaszcza w ściśle wojskowych specjalnościach, jakie są np. w jednostkach artyleryjskich lub raketowych. Natomiast o wiele łatwiej pozyskać chętnych do opanowania specjalności przydatnych nie tylko w wojsku, tzn. np. w jednostkach łączności lub służb logistycznych. Otóż z wyuczeniem się określonego zawodu oraz z odbyciem w nim stosownej praktyki, umożliwiającej jego lepsze opanowanie, łączy się nie tylko określone zaangażowanie intelektualne, manualne i emocjonalne, ale także pewne ustabilizowanie społeczne oraz kariera życiowa danego człowieka.

Trzeba również pamiętać o tym, że uzawodowienie stanowi pewien proces, który realizuje się w określonym czasie, czyli nie dokonuje się z dnia na dzień. Ponadto jest to proces, który ma swój *jednostkowy* i *zbiorowy* wymiar. Jednostkowy przejawia się w tym, że dotyczy konkretnego człowieka, który stara się uzyskać kwalifikacje niezbędne do wykonywania danego zawodu. I to uzyskiwanie kwalifikacji jest swoistym procesem, obejmującym zarówno powiększanie wiedzy teoretycznej, jak też wdrażanie jej w praktyce, co wymaga określonego czasu. Natomiast zbiorowy wymiar tego procesu przejawia się w tym, że obejmuje swoim zasięgiem całą grupę, której dotyczy.

Istota *uzawodowienia* ludzi jakiegoś zespołu, wykonującego rozmaite czynności związane z istniejącym podziałem pracy wynikającym z danych potrzeb technologicznych wymaga wyuczenia ich określonych zawodów, których jest też coraz więcej. Jest to następstwem postępującego rozwoju techniki i technologii produkcji oraz organizacji pracy. Zastanawiając się w naszych czasach nad *uzawodowieniem* – w szerokim tego słowa znaczeniu – nie można pominąć faktu, że jest to proces, który ma szczególne znaczenie w postępujących po sobie kolejnych rewolucjach naukowo-technicznych, które zmieniają nie tylko narzędzia i technologie stosowane w produkcji i usługach, ale również organizację pracy, m.in. na skutek „rewolucji informatycznej”. Powoduje to oczywiście postępującą specjalizację – biorąc pod uwagę opanowanie nowych narzędzi, technologii i zasad organizacji pracy. Bowiem wcześniej istniejące zawody były określone istniejącymi narzędziami, które do czasu I rewolucji przemysłowej ulegały raczej powolnym zmianom i z wolna też postępowołała specjalizacja w ich obrębie, tzn. w każdym z istniejących zawodów.

Na ogół każdy człowiek, który wykonywał niegdyś jakiś zawód, mógł przeżyć swoje zawodowe życie, nie zmieniając danego zawodu nawet bez konieczności zawężenia podstawowych czynności z nim związanych. I tak np. kowal, kra-

wiec, szewc, ślusarz lub nauczyciel przez całe życie zawodowe – do ok. XVIII w. – mogli w wyuczonym i wykonywanym zawodzie doskonalić swoje kwalifikacje i starać się o osiągnięcie *mistrzostwa*, czyli tego, co łączy się z doskonałością zawodową.

Zdaniem T. Nowackiego, z osiągnięciem mistrzostwa wchodzi w grę osiągnięcie takiego etapu w rozwoju zawodowym, „który charakteryzuje się perfekcją pracy pracownika. Wykonuje on nie tylko zadania, ale również stawia sobie do rozwiązania problemy powstałe w wyniku trudności pojawiających się w pracy”⁹. Inaczej mówiąc: w naszych czasach ludzie pomimo osiągniętych wcześniej kwalifikacji są zmuszeni do poszerzenia swoich kompetencji zawodowych, a tym samym także do określonej specjalizacji w ramach wyuczonego zawodu, jeśli chcą podołać wyzwaniom, o których była wcześniej mowa, oraz nie stać się bezrobotnymi. A jeżeli tego nie uczynią, to wówczas nie będą w stanie m.in.:

- a) świadomie i systematycznie wykorzystywać poznawcze osiągnięcia uzyskane dzięki rewolucjom naukowo-technicznym w praktycznej działalności, np. w swojej pracy produkcyjnej lub usługowej;
- b) posługiwać się efektywnie zautomatyzowanymi narzędziami i systemami informatycznymi oraz
- c) skutecznie przezwyciężać wszelkie negatywne skutki wynikające z procesu wyobcowywania się człowieka z przyrody i społeczeństwa i związane z tym zachowania, np. nie liczące się z ekologicznymi i społecznymi uwarunkowaniami ludzkiej egzystencji, co przejawia się m.in. w ucieczce w świat wirtualny.

Należy zatem zdawać sobie z tego sprawę, że kolejne rewolucje naukowo-techniczne i przeobrażenia społeczne są koniecznymi następstwami cywilizacyjnego i społecznego rozwoju człowieka. I takim samym następstwem są postępujące podziały pracy i związana z nimi specjalizacja, co oczywiście przyczynia się do tego, że pojawiają się nowe zawody oraz wydzielanie się specjalności w ich ramach. Na skutek tego trzeba będzie w coraz większym stopniu w kształceniu zawodowym – którego celem jest opanowanie ogólnej wiedzy teoretycznej i praktycznej koniecznej do wykonywania danego zawodu – uwzględniać także pojawiające się specjalności.

Wyzwania – jakie pojawiają się w związku z rozwojem cywilizacyjnym i społecznym – stymulującym kolejne podziały pracy i specjalizacje – skłaniają do kształcenia takich fachowców, którzy posiadają oprócz ogólnych kompetencji związanych z danym zawodem także możliwość zostania specjalistą, czyli osobą posiadającą przygotowanie do pracy w zawężonym zakresie.

Biorąc pod uwagę wspomniane wyzwania, należy zwrócić uwagę na to, że w XXI w. od pracowników wykwalifikowanych w danym zawodzie trzeba będzie wymagać nie tylko przeciętnego przygotowania w zakresie opanowania wiedzy

⁹ Zob. T.W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom 2004, s. 135.

ogólnej i zawodowej, ale również umiejętności i intelektualnej sprawności do podejmowania rozwiązań, jakie pojawiają się w związku z używaniem nowych narzędzi i procesów technologicznych. Konieczne stanie się więc takie kształcenie kwalifikowanych pracowników, które umożliwi im na bycie fachowcem w ramach dowolnej wąskiej specjalności, jaka pojawi się w danym zawodzie¹⁰. A ponadto koniecznością stanie się ich zdolność do współdziałania z ludźmi wywodzącymi się z różnych kultur, z tego względu, że w globalizującym się świecie poszczególne społeczeństwa stają się coraz bardziej wielokulturowe. Zauważmy np. że w naszym społeczeństwie są zatrudniani pracownicy pochodzący z krajów zarówno dalekowschodnich, jak i europejskich, którzy różnią się istotnie pod względem kulturowym.

Wspomniane wcześniej wyzwania dotyczące kształcenia zawodowego są skutkiem wprowadzenia do produkcji oraz sfery usług, np. transportowych, budowlanych, rekreacyjnych, medycznych i innych dziedzin, powstałych w wyniku społecznych podziałów pracy oraz nieznanymi wcześniej narzędzi i technologii – jak np. automatów, robotów, serwomechanizmów itp. urządzeń niekiedy nawet zdalnie kierowanych. I te nowe narzędzia, które mają na celu samoczynne sterowanie, regulowanie i kontrolowanie rozmaitych procesów i operacji związanych z wykonywaniem czynności produkcyjnych i usługowych – w szerokim tego słowa znaczeniu – jakie są wykonywane przez komputery czy też roboty przeprowadzające zabiegi chirurgiczne, siłą rzeczy zastępują ludzi, którzy dotąd wykonywali te czynności.

Trzeba zatem również wskazać na to, że automatyzacja, robotyzacja i komputeryzacja – w odróżnieniu od *mechanizacji* – będącej skutkiem wcześniejszej rewolucji przemysłowej – nie tylko ogranicza pracę fizyczną ludzi, ale często eliminuje ich całkowicie z bezpośredniego uczestnictwa w procesie produkcyjnym lub w świadczeniu usług, ograniczając role ludzi do programowania oraz ogólnego nadzoru. Prowadzi to do niekorzystnych sytuacji na rynku pracy, m.in. do spadku popytu na *pracę żywą*, a tym samym do wzrostu bezrobocia.

Być może uzawodowienie grup dyspozycyjnych przyczyni się w jakimś stopniu do zwiększenia ilości miejsc pracy w instytucjach świadczących usługi szczególnego rodzaju, o charakterze militarnym, paramilitarnym i cywilnym. Dotyczy to przeciwdziałania rozmaitym zagrożeniom odnoszącym się do życia, zdrowia i mienia ludzi oraz przewyćzania zaistniałych skutków tych zagrożeń spowodowanych zarówno przez rozmaite kataklizmy, jak i będących rezultatem negatywnych skutków rozwoju cywilizacyjnego.

¹⁰ Zob. Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005, s. 98 i nast. Zob. też T. Nowicki, *Zawodownawstwo*, Radom 1999.

Bibliografia

- Maciejewski J., Dojwa K., *Uczestnictwo kobiet w Siłach Zbrojnych, Straży Granicznej i Policji. Analiza socjologiczna*, Wrocław 2012.
- Maciejewski J., *Grupy dyspozycyjne, Analiza socjologiczna*, Wrocław 2012.
- Martinská M., *Ženy v ozbrojených silach*, [w:] *Sociológia armady*, red. J. Matis, P. Hamaj, M. Martinská, Liptovský Mikuláš 2008.
- Nowacki T.W., *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom 2004.
- Nowicki T., *Zawodownawstwo*, Radom 1999.
- Szczepański J., *Zagadnienia wykształcenia ogólnego i zawodowego w szkolnictwie wyższym*, „Studia Socjologiczne” 1970, nr. 3.
- Sztumski J., *Socjologia pracy*, Katowice 1999.
- Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Wyd. IV, Bydgoszcz. 2005.
- Wszółek M., *Kobieta żołnierz wczoraj, dziś i jutro*, [w:] *Teraźniejszość i przyszłość grup dyspozycyjnych*, red. J. Maciejewski, I. Wolska-Zogaty, Wrocław 2013.

Summary

The problems related to the professionalization of dispositional groups

Reflections on the problems mentioned in the paper's topic requires an interdisciplinary approach. Therefore, there is a need, among others, to refer to the sociological and pedagogical understanding of such terms as *profession* and *professionalization* as well as to military sociology, which noticed the existence of dispositional groups considered as a kind of structures in military social systems.

This study is a result of use of the above-mentioned aspects of science to discuss the issue of professionalization of dispositional groups.