

STUDIA

Zygmunt Wiatrowski
Kujawska Szkoła Wyższa we Włocławku

**Kariera w świecie uczonych
w czasach cywilizacji postindustrialnej**

**A Career Within the World of Scholars
in the Era of Post-Industrial Civilization**

Wstęp

Od kilku lat, między innymi – a może głównie – pod wpływem upowszechnienia literatury zachodniej oraz wolonorynkowych rozwiązań gospodarczych, niemal wszyscy zaczynają interesować się „karierą zawodową”, nadając jej wymiar oczekiwań najbardziej pożądaných. Można by nawet stwierdzić, że ogarnął nas swoisty „szał” w wirtualnym i rzeczywistym dążeniu do kariery, chociaż jakże różnie określanej i interpretowanej. Zastanawia w tym dążeniu fakt pomijania lub odchodzenia od wcześniej wypracowanej teorii rozwoju zawodowego. Zamierzeniem rozważań w tym opracowaniu jest wykazanie, że kategoria pojęciowa „kariera zawodowa” nie może być traktowana samoistnie, a tym bardziej jako problem dopiero „narodzony”. Po prostu – powyższa kategoria, mająca długą już historię, stanowi jedynie część składową i tylko określony etap w szerzej traktowanym od dawnych lat rozwoju zawodowym

człowieka. Przynajmniej takie stanowisko wyrażają reprezentanci pedagogiki pracy oraz innych nauk o pracy¹.

W szczegółowym i skoncentrowanym podejściu Autora przewidziane są nade wszystko analizy i interpretacje dotyczące problemu wycinkowego, jakim jest zapewne problem kariery akademickiej (rozcłonowanej przez Autora na karierę o wymowie edukacyjnej i oświatowej oraz na karierę naukową) – w cywilizacji postindustrialnej.

Możliwy i sugerowany sposób rozumienia pojęcia i nazwy – kariera akademicka

Użycie nazwy „kariera akademicka” można uznać jako zabieg przynajmniej dyskusyjny. Chodzi o powiązanie tej szczególnej nazwy ze studiami drugiego stopnia (oraz studiami jednolitymi), dzięki którym absolwent uzyskuje przygotowane do działalności zawodowej możliwie wielostronne – teoretyczne i praktyczne zarazem, a zatem umożliwiające bycie w działalności inicjatywnym, przedsiębiorczym, twórczym, a przy tym wystarczająco kompetentnym i w pełni odpowiedzialnym – mającym duże szanse w dochodzeniu do mistrzostwa zawodowego.

Chcę w ten sposób podkreślić (z wystarczającą mocą), że współczesna szkoła akademicka ma szansę być dobrą i wielce pożądaną w każdym zakresie kierunkowym oraz specjalizacyjnym, gdy w stopniu optymalnym uwzględni w realizowanym przez siebie procesie studyjnym, a w szczególności naukowodydaktycznym, nade wszystko zapotrzebowanie życia społecznego i gospodarczego zarazem: jako że dopiero takie podejście do podstawowych funkcji szkoły akademickiej gwarantuje najbardziej pożądaną rozwój oraz ludzkie warunki bytowania. Przyjmuje się bowiem powszechnie, że takie właśnie spełnienie funkcji współczesnej akademickiej szkoły wyższej – to najwyższej społecznie ceniona droga prowadząca młodą kadrę pracowniczą i kierowniczą do współcześnie akcentowanej kariery zawodowej, traktowanej i osobowościowo i profesjonalnie.

Drugą odmianą kariery akademickiej czynimy „kariery naukową”. Chodzi w tym przypadku o rzecz od wieku stosowaną, to jest studia academic-

¹ Zamiast silić się na rozległe charakteryzowanie dotychczas utrwalonego w licznych publikacjach stanu wiedzy dotyczącej problemu kariery zawodowej – zachęcam osoby szczególnie zainteresowane do ponownego przeglądu przynajmniej niektórych pozycji autorskich, chociażby: Wiatrowski, 2009; Wołk, 2009; Szumigraj, 2003; Gawroński, 2007.

kie prowadzące część osób studiujących do wiązania się już w toku studiów, a tym bardziej po ich ukończeniu z działalnością naukowo-badawczą – jako głównym nastawieniem w swoim dalszym rozwoju, prowadzącym do stopni naukowych i tytułu naukowego.

Temu nurtowi zainteresowań i działań studyjnych oraz naukowo-badawczych poświęcimy dalszą część niniejszych rozważań problemowych.

Kariera edukacyjna, zawodowa oraz akademicka – z naturalnymi ich przybliżeniami znaczeniowymi

W tej części rozważań świadomie zaznaczono, iż chodzi o pełne studia wyższe, a nie licencjackie lub inżynierskie (tj. studia I stopnia). Te bowiem zaliczane są jedynie do studiów zawodowych, tzw. praktycznych, ściśle powiązanych z układem życia i działaniami gospodarczymi. Po prostu – chodzi o właściwie rozumiane i traktowane studia akademickie.

Właśnie do nich odnosimy podstawową w tym przypadku tezę, że chodzi głównie o podwójnie wyróżnianą dziś właściwość – o karierę w rozumieniu osobowościowym i o karierę w rozumieniu profesjonalnym.

Augustyn Bańka (2004) stwierdza w tym kontekście, że istnieją dwa sposoby postrzegania kariery:

- Kariera jako strukturalna własność zawodu lub organizacji oznacza sekwencję pozycji zajmowanych przez osobę wykonującą pewien zawód: może być również spostrzegana jako ścieżka mobilności w ramach pojedynczej organizacji.
- Kariera jako własność jednostki, a nie zawodu czy organizacji; to podejście autor nazywa współczesnym, szerokim ujęciem kariery, zakładającym, że jest ona sekwencją pozycji związanych z zatrudnieniem, rolami, aktywnością i doświadczeniami zdobywanymi przez jednostką w trakcie jej całego życia. Kariera trwa zatem dłuższy czas niż wybór i wykonywanie zawodu.

Przy takim traktowaniu kariery zawodowej osób pracujących (pracowników i kierowników) jako warunek podstawowy wysuwa się ich wielostronne przygotowanie i rozległe kompetencje, w szczególności o wymowie teoretycznej i praktycznej zarazem².

² Wspominaliśmy już o takim przygotowaniu i właściwościach osobowych w pierwszej części rozważań.

Zbliżone stanowisko w tej kwestii zajmuje też Aleksy Pocztowski (2003, s. 335) – ustalając m.in. następujące kwestie definicję kariery: „Kariera zawodowa oznacza wzorową sekwencję postaw i zachowań jednostki, związanych z jej doświadczeniem w pracy lub inaczej mówiąc – rozwój zawodowy jednostki w toku jej życia”.

Niejako w formie dopełnienia definicyjnego Autor dodaje, że „do głównych etapów kariery zawodowej zalicza się: etap przed pracą (0–25), etap wprowadzenia do pracy (25–30), etap osiągnięć w pracy (30–45), etap utrzymywania osiągnięć (45–65) i etap odpoczynku (od 65. roku życia)” (Pocztowski, 2003, s. 335).

W następstwie konkretyzowane są różne nazwy dla owych etapów i różne zestawy właściwości dominujących, w którym to zakresie zaangażowali się różni autorzy, stąd stanowiska wiążące są nawet mocno zróżnicowane.

Bardziej autorytatywnie rzecz omawia Zygmunt Wiatrowski (2009, s. 75–77) ustalając następujące grupy oraz właściwości zadań i właściwości kariery, powiązanych z etapami rozwoju zawodowego człowieka:

- okres kształcenia i wychowania przedzawodowego oraz prozawodowego, w tym szczególnie okres adolescencji i dorastania;
- okres kształcenia zawodowego na różnych poziomach (zasadniczym, średnim i wyższym), tj. w okresie rozpoczynającej się dorosłości;
- okres aktywności zawodowej dorosłych, tj. wczesnej, średniej i późnej dorosłości (ale w okresie aktywności zawodowej);
- okres emerytalny i senioralny, zakładający nadal trwającą aktywność zawodową.

Skromne dotychczas badania empiryczne oraz analizy wynikowe, możliwe do realizacji przez liczne rzesze absolwentów studiów wyższych, potwierdzają zasadność takiego myślenia i oczekiwania, jak również dążenia do tak bardzo pożądanej kariery zawodowej.

Kariera naukowa w czasach współczesnych

Marcin Szumigraj (2003, s. 552) analizując w *Encyklopedii pedagogicznej XXI wieku* przeróżne sposoby definiowania kategorii pojęciowej „kariera” – pisze między innymi: „Kariera jest nie tylko realizacją własnych planów zawodowych, ale nabiera wymiaru ogólniejszego – staje się sposobem na życie, realizacją kompleksowego obrazu siebie. Przestaje być fragmentem życia jed-

nostki, lecz zostaje włączony w jej bibliografię, stając się podstawą autonomii, tożsamości człowieka”.

Powyższy zapis stanowi bardzo dobre wprowadzenie do szczególnej postaci kariery – kariery naukowej.

Występuje jednak pewne zastrzeżenie – bowiem Franciszek Szlosek (2014) w artykule *Kariera naukowa drogą do elity społecznej*, analizuje zasady dochodzenia do społecznie uznanych elit społecznych, stwierdza: „w żadnej z dotychczasowych klasyfikacji elit (interesujące nas) elity naukowe nie stanowią odrębnej grupy”.

„Gdy tymczasem z badań naukowych wynika, że »z perspektywy społecznej już sam fakt stania się samodzielnym pracownikiem nauki budzi uznanie społeczne, daje prestiż, rodzi społeczny autorytet«”.

W tej współczesnej sytuacji szczególnych ukłonów dla **profesorów** – możemy przyjąć (pisze dalej Autor), iż „kariera naukowa, która prowadzi do usamodzielnienia się, do pełnej autonomii badawczej i wydawniczej jest rzeczywiście drogą w kierunku elit. Społeczeństwo jest bowiem elementem państwa, który z natury rzeczy tworzy różnego rodzaju hierarchie wskazując co jest bardziej lub mniej wartościowe”.

Wypada w tym miejscu przypomnieć, że już w połowie XX wieku Ch. W. Mills, Karl Mannheim i inni formułowali kryteria ogólne dochodzenia do odpowiednich grup elit społecznych. Oto one:

- uzyskanie odpowiednio wysokiej godności świeckiej czy duchowej;
- dziedziczenie uprzywilejowanej pozycji społecznej lub majątkowej po rodzicach;
- posiadanie stosunkowo szerokiej władzy lub kompetencji w sferze gospodarczej, politycznej, naukowej, kulturalnej i itp.;
- posiadanie szczególnie szanowanych w danym społeczeństwie wartości w stopniu wyższym niż przeciętnym;
- rzeczywiste lub tylko formalne posiadanie właściwości zaakceptowanych, np. „człowiek z charyzmą” (Szlosek, 2014, s. 357).

Dodajmy do powyższego, że czasy i wyznaczniki cywilizacyjne zmieniły się nawet bardzo, stąd problem kariery naukowej musi być dziś inaczej traktowany na miarę rozwijającego się społeczeństwa wiedzy i pracy (Wiatrowski, 2010).

W dostępnej coraz liczniej literaturze naukowej, szczególnie z obszaru filozofii i nauk społecznych, dopatrzeć się można dwojakiego podejścia do interesującej nas dziś i perspektywicznie kategorii pojęciowej „kariera naukowa”.

W podejściu pierwszym akcentowanym jest nade wszystko tradycyjna droga liniowa. Z kolei w podejściu drugim przewija się coraz szerzej tzw. akcenty osobowościowe i poziomowe zarazem.

Jednak coraz częściej owe podejście i akcenty konkretyzujące traktowane są w sposób dopełniający się, tworzący nową wersję ustalenia i określania w pełni współczesnego rozumienia i czynienia przedmiotem zainteresowania ową karierą naukową dziś i jutro.

Potwierdza się zatem stanowisko M. Szumigraja (2003), że kariera poważanie traktowana „przestaje być fragmentem życia jednostki, lecz zostaje włączana w jej biografię, stając się podstawą autonomii, tożsamości człowieka”.

Stanisław Kaczor (2002) – ustalając porady dla doktorantów – przypomina im następujące warstwy doktoratu, a zatem dominujące wyznaczniki wejścia i rozpoczęcia właściwie pojmowanej kariery naukowej:

- 1) Opanowanie podstawowej wiedzy z kręgu obranego tematu, czyli odpowiedź na pytanie, co w tym kręgu obranego tematu jest już wiadome.
- 2) Sformułowanie problemów (pytań), na które chcemy odpowiedzieć, a na tej podstawie antycypowanie, co możemy wnieść nowego, czego bez badań nie wiemy.
- 3) Zaproponowanie, a następnie przeprowadzenie badań własnych. To ma być najważniejszy element doktoratu, jako własnego wkładu w rozwój nauki. Na posiedzeniach Rad Naukowych zatwierdzających przewód doktorski zwraca się uwagę na to, co jest nowego w kręgu tematycznym, wniesionego przez doktorat.
- 4) Umiejętne przedstawienie na piśmie dorobku studyjnego i badawczego.
- 5) Wykazanie się wiedzą filozoficzną na potrzeby uprawiania wybranej dyscypliny naukowej.
- 6) Wskazanie umiejętności korzystania z literatury obcojęzycznej.

Ryszard Gerlach (2013) niejako poszerza ten zestaw porad i uwag szczególnych – piszą m.in. na temat roli promotora w przygotowaniu pracy doktorskiej: „Istotnym warunkiem determinującym przygotowanie poprawnej dySSERTACJI doktorskiej jest wybór promotora – osoby, od której doktorant będzie się uczył i która jednocześnie postawi mu wysoką poprzeczkę w swoich oczekiwaniach. Wybór promotora jest zatem wyborem obopólnym, tzn. że doko-

nując go zarówno doktorant, jak i potencjalny promotor muszą odpowiedzieć sobie na kilka pytań”. „Promotor pracy to mentor i przewodnik, który prowadzi doktoranta po naukowej materii. Powinien on inspirować i wskazywać kierunki jego poszukiwań oraz wspomagać rozwój intelektualny. Niezmiernie istotne jest mobilizowanie go do systematycznej pracy, wysiłku twórczego i związanego z poszukiwaniem materiałów potrzebnych do pisania dysertacji”.

Oficjalnym wyznacznikiem kariery naukowej stają się dwa stopnie naukowe – doktor i habilitacja oraz tytuł naukowy profesora.

Wymagania w powyższych zakresach w ostatnich latach w Polsce zostały wyraźnie poszerzone i zaostrzone, stąd szczególne wyróżnienia osób dochodzących do tychże stanowisk i w zasadzie bezdyskusyjnie mocne atuty potwierdzają nawet ponad wysoki stan zaawansowania i kariery liniowej oraz kariery osobowościowej – szczególnie profesorów tytularnych.

Są jeszcze dalej idące oznaki szczególnie wysokich autorytetów i kariery niektórych tylko postaci wyjątkowych; mam na myśli Nagrody Nobla oraz Doktora Honoris Causa w przestrzeni wyjątkowej aktywności i wyjątkowych osiągnięć naukowych. Lecz są to raczej zdarzenia nadzwyczajne, chociaż niekiedy trwające przez długie lata, niż naturalny bieg zdarzeń wynikający z rozwoju naukowego i ze współcześnie rozumianej kariery naukowej. Dla licznej zbiorowości wybitnych uczonych przed chwilą zaakcentowane możliwości szczególnie stają się najczęściej li tylko swoistymi marzeniem.

Dochodzenie do mistrzostwa...³

W linii rozwoju zawoju zawodowego pracownika wyraźnie podkreślono, że etapem otwierającym bezpośrednio drogę do mistrzostwa zawodowego jest sukces zawodowy (Wiatrowski, 2005). Z drugiej strony wielokrotnie podkreślano, że synonimem kariery zawodowej jest sukces zawodowy. M. Suchar (2003) w tym kontekście pisze „Słowo kariera nasuwa skojarzenia z osiągnięciem sukcesu, uznania, popularności...”.

W *Podstawach pedagogiki pracy* dużo wcześniej stwierdzono, że w kwestii awansu i sukcesu zawodowego prezentowane są różne opinie, z tym że zaczyna przeważać pogląd, w myśl którego awans i sukces zawodowy wiążąc należy przede wszystkim z osiągniętymi wynikami pracy i z dochodzeniem do mistrzostwa w zawodzie. Zewnętrznym wyrazem tak rozumianego awansu

³ Jest to zmodyfikowana wersja opracowania: Kariera zawodowa a mistrzostwo.

i sukcesu staje się nie tylko przejście pracownika na wyższe stanowisko, lecz osiągnięcie przez niego wyższego szczebla w hierarchii zawodowej, a więc osiągnięcie wyższej grupy zaszerogowania osobistego, zwiększenie się stopnia odpowiedzialności za wykonywaną pracę oraz losy zakładu pracy. Tak rozumiany awans i sukces zawodowy zależy od wielu czynników – posiadanych kwalifikacji, zdolności i chęci do pracy, aspiracji zawodowych i innych. Właściwą drogą awansu zawodowego jest tzw. *linia awansowa* lub *linia rozwojowa* w badanym zawodzie czy też w danej społeczności (Wiatrowski, 2005, s. 397–398).

Interesujące badania i rozważania na tematy awansu i sukcesu zawodowego przeprowadził R. Łukaszewicz. Autor (1979) stwierdza, że „w tradycjach Polski powojennej pierwszym słowem, które odzwierciedlało zależności między działalnością zawodową ludzi (choć nie tylko zawodową) a jej efektami – było słowo kariera”.

Chronologicznie kolejnym pojęciem była kariera; trzecim słowem, które miało odzwierciedlać relacje pomiędzy działalnością zawodową ludzi a jej rezultatami i którego znaczenie zdominowało zarówno pojęcie awansu, jak i kariery – było po prostu sukces (Łukaszewicz, 1979).

Wskazaliśmy dotychczas, że sukces zawodowy stanowi najbardziej miarodajną i wielce pożądaną drogę prowadzącą do mistrzostwa zawodowego.

W *Słownikach wyrazów obcych PWN* (1972) wyróżniono kilka znaczeń tej nazwy, przy czym trzy następujące zwracają szczególną uwagę:

- a) mistrz – jako człowiek przeżywający innych umiejętności i biegłością, niedościgniony w jakiej dziedzinie;
- b) mistrz – jako człowiek, którego obiera się za wzór, którego się naśladuje, nauczyciel;
- c) mistrz – jako rzemieślnik o wysokich kwalifikacjach, mający dyplom uprawniający do samodzielnego wykonywania zawodu.

W *Podstawach pedagogiki pracy* napisano: „W praktyce funkcjonują trzy znaczenia terminu »mistrz«; mistrz jako tytuł osiągniany w konkurencjach na podstawie egzaminu (lub zawodów), nadawany odpowiednim świadectwem lub dyplomem; mistrz jako osoba zajmująca odpowiednie stanowisko pracy; mistrz jako wybitny fachowiec”.

Autor *Podstaw pedagogiki pracy* dodaje: nas interesuje najbardziej mistrz w trzecim znaczeniu, o którym Tadeusz Kotarbiński (1973, s. 142) powiedział: „Mistrz, to ten kto daleko opanował teren swojej działalności, że sam wynajduje trudności i stawia do rozwiązania nowe zadania (...). Arcymistrzem jest

z kolei ten, kto przy tym działa twórczo na miarę wielką, niezwykłą, przełomową”.

Powyższy sposób interpretowania terminu i problemu Tadeusz Nowacki (2004) oddaje w postaci następującej definicji: „Mistrzostwo w zawodzie – etap rozwoju zawodowego, który charakteryzuje się perfekcją pracy pracownika. Wykonuje on tylko zadania, ale również stawia sobie do rozwiązania problemy powstałe w wyniku trudności pojawiających się w pracy”.

Bardziej pogłębione i rozległe rozważania w odniesieniu do szeroko rozumianej działalności pedagogicznej przeprowadza ukraiński akademik-pedagog Iwan A. Zjazuna w pracy pod znamienym tytułem: *Mistrzostwo pedagogiczne* wydanej w języku polskim w 2005 roku. Według tegoż wybitnego pedagoga Ukrainy – mistrzostwo pedagogiczne to zespół właściwości osobowości, który zapewnia samoorganizowanie wysokiego poziomu zawodowej działalności nauczyciela na drodze refleksji.

Wysoki poziom mistrzostwa wywołuje – zdaniem Zjazuna – nową jakość pracy pedagogicznej, kształtuje się taką osobowość zawodowa, która skupia w sobie wyższe poziomy nastawienia, wiedzy i gotowości do działania.

Przedstawione dotychczas w sposób wybiórczy niektóre wyznaczniki zbliżające nas do ogólnie rozumianego problemu mistrzostwa zawodowego. A jak wygląda sytuacja w obszarze działań naukowych?

Ogólnie – według Janusza Goćkowskiego (1979, s. 158) – można stwierdzić, że w analizach i działaniach naukowych, a także pedagogicznych, kategoria mistrza uzyskuje rozległy wymiar oraz wymowę. Mistrz to autorytet intelektualny i moralny zarazem. Mistrz to ten, kto jest równocześnie nauczycielem i doradcą, inspiratorem i stymulatorem, opiekunem i kontrolerem, dbającym o warunki pracy i wyznaczającym cele generalne, które pozwalają na konceptualizację i artykulację celów jednostkowych.

I oto doszliśmy do wyróżnienia jeszcze jednego znaczenia terminu „mistrz” – **mistrz w nauce**. Sprawa o tyle jednak komplikuje się, że w społeczności świata naukowego funkcjonują przynajmniej dwa bliskoznaczne pojęcia i odpowiadające im nazwy: „autorytet” i „mistrz”. Często spotykamy się ze zwrotem – „**autorytety i mistrzowie w nauce**” jako zestawem dopełniającym się. Taka zaś formuła w swej istocie wykracza poza główny nurt rozważań wyznaczonych tematem tego opracowania. Dlatego też ograniczymy się jedynie do stwierdzenia, że dojscie pracownika naukowego – profesora – do uznania

go mistrzem stanowi wynik rozwoju naukowego najwyższej rangi. Tylko niektórzy profesorowie dostępują tego uznania i zaszczytu.

W pracy zbiorowej z 1980 r. pt. *Autorytet w nauce* – pod redakcją Pawła Rybickiego i Janusza Goćkowskiego – wyczytać możemy m. in., że „Mistrz, koryfeusz nauki oddziałuje na tych, z którymi wiąże go stosunek autorytetu i który pod jego wpływem oddziałuje, tzn. pobudza ich do odpowiadającej jego wpływom aktywności”. Po prostu – pisze P. Rybicki (1989, s. 231) – „mistrz oddziałuje zakresem i zasobem posiadanej wiedzy, którą komunikuje swoim zwolennikom rozwijaną przed nimi umiejętnością. Działa inspirująco w sferze myśli teoretycznej, działa reprezentowaną przez siebie orientacją metodologiczną, oddziałuje wreszcie kierując swoich uczniów i zwolenników ku określonym kierunkom badania naukowego i określonym zadaniom badawczym”.

A oto kryteria oraz wyznaczniki autorytetu i mistrzostwa w naukach pedagogicznych (szerzej – społecznych) stanowiące wyniki własnych wcześniejszych przemyśleń autora tegoż opracowania (Wiatrowski, 2004):

- 1) wybitne osiągnięcia teoretyczne i badawcze;
- 2) tworzenie i skuteczne prowadzenie szkoły naukowej;
- 3) zajmowanie wyróżniających stanowisk kierowniczych w organizacjach i instytucjach naukowych;
- 4) odznaczanie się wysokimi kompetencjami w danej dziedzinie nauki oraz znaczącym wpływem na upowszechnianie nauki;
- 5) legitymowanie się wysokim stanem moralnym w działaniach naukowych i kontaktach społecznych;
- 6) wysoka świadomość kręgów tworzących i przyjmujących autorytety;
- 7) częstotliwość cytowań mierzoną skalą SCI (Science Citation Index);
- 8) zakres i czas trwania autorytetu oraz uznawania stanu mistrzostwa;
- 9) szczególnie sprzyjające cechy osobowe dla dochodzenia przez jednostkę do rangi autorytetu i mistrza;

Wyraźne dominowanie autorytetu osobistego nad tzw. autorytetem związanym z pełnieniem urzędu.

Streszczenie: W toku przeprowadzonych rozważań podjęto cztery zazębiające się problemy dotyczące: kariery zawodowej, kariery akademickiej, kariery naukowej i mistrza w obszarze nauki. Najbardziej dyskusyjna jest nazwa: kariera akademicka, bowiem nakazuje mówić tylko o studiach II stopnia oraz tzw. studiach jednolitych. Takie ustalenie i analizowanie problemów strukturalnych nastręczyło po drodze wiele trudności, przy tym miejscami zamazywało przejrzystość myślenia i dowodzenia. Autor tych rozważań uważa jednak, iż istota poszczególnych części opracowania zaakcentowana została wystarczająco dobrze i czytelnie. Podkreślone w konkluzji zazębiające się problemy – możliwe że zachęcą przynajmniej niektórych czytelników do zajęcia się nimi w kontekście ich wzajemnych powiązań, bowiem wszystkie one rzutują na współczesne rozumienie i uznawanie kategorii pojęciowej „kariera”.

Słowa kluczowe: kariera, mistrz, uczeń

Abstract: With a progress of our deliberations, we took up four closely linked issues: a professional career, an academical career, scientific career and a mastery in the field of science. The most disputable of these, appears the notion of an academia career, since it is restricted only to second degree studies and the so-called full-time studies. The above agreement and our analysis of structural problems, has produced several obstacles on our way, not to mention that it bleared the overall clarity of thinking and understanding. The author of the aforementioned considerations, though, is of the opinion that the essence of the following sections concerning the paper, was highlighted clearly and legibly enough. In conclusion we stressed those closely linked issues – there is a good chance that some of readers could be encouraged to analyze them in the context of their interaction, as all of them affect our contemporary perception of “a career” as a notion.

Keywords: career, champion, student

Literatura przedmiotu:

- Bańka, A. (2004). Jak wykorzystać teorie naukowe we współczesnym doradztwie kariery. W: *Materiały z konferencji zorganizowanej przez ogólnopolskie Forum Poradnictwa Zawodowego*. Warszawa.
- Gawroński, A. (2007). *Edukacyjne i gospodarcze wyznaczniki kariery zawodowej, praca doktorska*. Bydgoszcz: Uniwersytet Kazimierza Wielkiego.
- Gerlach, R. (2013). Model promotora w przewodzie doktorskim. W: F. Szlosek (red.), *Badanie – do dojrzenia – rozwój (na drodze doktoratu)* (s. 75–82). Warszawa–Radom: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB.
- Goćkowski, J. (1979). *Autorytet społeczeństwa uczonych*. Wrocław: Wydawnictwo Politechniki Wrocławskiej.
- Kaczor, S. (2002). Miejsce i funkcje doktoratu w rozwoju jednostek ludzkich. W: K. M. Czarnecki, F. Szlosek (red.), *Badanie – do dojrzenia – rozwój (na drodze doktoratu)* Radom: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB.
- Kotarbiński, T. (1973). *Traktat o dobrej robocie*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Łukaszewski, R. (1979). *Wyznaczniki kształtowania sukcesów zawodowych*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Nowacki, T. (2004). *Leksykon pedagogiki pracy*. Warszawa–Radom: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB.
- Pocztowski, A. (2003). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Rybicki, P. (2003). Elementy racjonalne i irracjonalne w strukturze autorytetu naukowego. W: J. Goćkowski, P. Rybicki (red.), *Autoryte w nauce*. Wrocław: Państwowa Akademia Nauk.
- Suchar, M. (2003). *Kariera i rozwój zawodowy*. Gdańsk: Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr.
- Szlosek, F. (2014). Kariera naukowa jako droga do elity społecznej. W: F. Szlosek (red.), *Badanie – do dojrzenia – rozwój (na drodze doktoratu)* Radom: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB.
- Wiatrowski, Z. i inn. (red.) (2010). *Nauki pedagogiczne w perspektywie społeczeństwa wiedzy i pracy*. Tom I, II. Włocławek: Lega. Oficyna Wydawnicza Włocławskiego Towarzystwa Naukowego.

Data przesłania artykułu do Redakcji: 05.10.2016 r.

Data akceptacji artykułu: 12.12.2016 r.